

Arbeitsrecht aktuell Mai/Juni 2023

Leiharbeit: Abweichen vom Equal-Pay-Grundsatz durch Tarifvertrag möglich

Von dem Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer für die Dauer einer Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers haben (equal pay), kann nach § 8 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ein Tarifvertrag „nach unten“ abweichen mit der Folge, dass der Verleiher dem Leiharbeitnehmer nur die niedrigere tarifliche Vergütung zahlen muss. Ein entsprechendes Tarifwerk hat der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) mit der Gewerkschaft ver.di geschlossen. Dieses genügt den unionsrechtlichen Anforderungen des Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG (Leiharbeits-RL). Eine Schlechterstellung lässt Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL ausdrücklich zu, sofern dies unter „Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer“ erfolgt. Dazu müssen nach der Vorgabe des EuGH Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen. Ein möglicher Ausgleichsvorteil kann nach der Rechtsprechung des EuGH sowohl bei unbefristeten als auch befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten sein.

BAG, Urt. v. 31.05.2023 – 5 AZR 143/19

Pfändungsfreibetrag: Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung

Nach § 107 Abs. 2 Satz 5 Gewerbeordnung (GewO) darf der Wert des Sachbezugs für die vereinbarte Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung nicht die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts übersteigen. Der unpfändbare Betrag des Entgelts muss dem Arbeitnehmer in Geld ausgezahlt werden. Zur Berechnung des pfändbaren Einkommens sind nach § 850e Nr. 3 Satz 1 Zivilprozessordnung (ZPO) Geld- und Naturalleistungen zusammenzurechnen. Zu Letzteren gehört die Überlassung eines dienstlichen Pkw zur privaten Nutzung. Der Wert beträgt 1 % des Listenpreises. Keine Naturalleistung i.S.d. vollstreckungsrechtlichen Bestimmung stellt der nach § 8 Abs. 2 Satz 3 Einkommenssteuergesetz (EStG) anzusetzende geldwerte Vorteil für die Nutzung des Fahrzeugs auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb i.H.v. mtl. 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer dar. Hierbei handelt es sich nicht um einen Sachbezug i.S.v. § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO, sondern um einen steuerrechtlich relevanten Korrekturposten für den pauschalen Werbungskostenabzug. Er ist daher bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens nach § 850e Nr. 3 Satz 1 ZPO nicht einzubeziehen.

BAG, Urt. v. 31.05.2023 – 5 AZR 273/22

Vereinsmitglied im Yoga-Ashram ist Arbeitnehmer

Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein, dessen satzungsmäßiger Zweck „die Volksbildung durch die Verbreitung des Wissens, der Lehre, der Übungen und der Techniken des Yoga und verwandter Disziplinen sowie die Förderung der Religion“ ist. Zur Verwirklichung seiner Zwecke betreibt er Einrichtungen, in denen Kurse, Workshops, Seminare, Veranstaltungen und Vorträge zu Yoga durchgeführt werden. Die Klägerin ist Volljuristin. Sie lebte bis zur Beendigung ihrer Mitgliedschaft beim Beklagten in dessen Yoga-Ashram und leistete dort verschiedene Arbeiten. Die Klägerin macht geltend, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, und verlangt auf der Grundlage der vertraglichen Regelarbeitszeit von 42 Wochenstunden gesetzlichen Mindestlohn i.H.v. rd. 46.000 € brutto. Der Beklagte wendet ein, die Klägerin habe gemeinnützige Dienste als Mitglied einer hinduistischen Ashramgemeinschaft und nicht in einem Arbeitsverhältnis geleistet. Das Arbeitsgericht gab der Klage – soweit für die Revision von Bedeutung – statt. Das LAG wies sie ab. Auf die Revision der Klägerin hob das BAG das Berufungsurteil auf und verwies die Sache an das LAG zurück. Die Klägerin war aus Sicht des BAG Arbeitnehmerin des Beklagten und hat für den streitgegenständlichen Zeitraum Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 i.V.m. § 22 Abs. 1 Satz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Sie war vertraglich zu sog. „Sevadiensten“ und damit i.S.v. § 611a Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Der Arbeitnehmereigenschaft stehen weder die besonderen Gestaltungsrechte von Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften noch die Vereinsautonomie des Art. 9 Abs. 1 Grundgesetz (GG) entgegen.

BAG, Urt. v. 25.04.2023 – 9 AZR 253/22

Begriff „Freizeitausgleichsansprüche“ erfasst auch etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung

Der Kläger war als Marktleiter für die Beklagte tätig. Das Arbeitsverhältnis endete auf der Grundlage eines gerichtlichen Vergleiches mit Ablauf des 30.06.2022. Die Beendigung knüpfte an eine betriebsbedingte Kündigung an. Ausweislich der Regelung in Ziffer 4) des Vergleichs hielten die Parteien fest:

„Der Kläger wird unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung sowie unter Anrechnung auf etwaig noch offene Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt. Die Freistellung gilt für den gesamten noch folgenden Zeitraum vom 10.9.2021 bis zum 30.6.2022.“

Mit seiner Klage forderte der Kläger Abgeltung von insgesamt 553,20 Überstunden. Das Arbeitsgericht hat der Klage im Umfang von 718,20 € hinsichtlich eingeforderter Fahrtkosten stattgegeben, sie im Übrigen aber abgewiesen. Das LAG hat die hiergegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Dem geltend gemachten Anspruch stand bereits entgegen, dass ein etwaiger Anspruch auf Abgeltung von Überstunden nach § 364 Abs. 1 BGB durch die im gerichtlichen Vergleich enthaltene Vereinbarung der Parteien zu Ziff. 4 erloschen wäre. Regeln die Parteien in einem gerichtlich protokollierten Vergleich, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Ausspruch einer Kündigung zum Gegenstand hat, dass der klagende Arbeitnehmer unwiderruflich unter Fortzahlung der Vergütung sowie unter Anrechnung auf etwaig noch offene Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses freigestellt wird, werden in einem weiten Verständnis des Begriffs „Freizeitausgleichsansprüche“ auch etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung erfasst.

LAG Hamm, Urt. v. 24.03.2023 – 1 Sa 1217/22

Erstattung nachentrichteter Lohnsteuer durch den Arbeitgeber

Hat der Arbeitgeber zu wenig Lohnsteuer von den Einkünften des Arbeitnehmers einbehalten und an das Finanzamt abgeführt, kann er bis zur Inanspruchnahme durch das Finanzamt vom Arbeitnehmer Freistellung von etwaigen Nachforderungen verlangen und nach Inanspruchnahme die Erstattung der gezahlten Lohnsteuern im Wege des Gesamtschuldnerausgleichs. Im Rahmen des Gesamtschuldnerausgleichs haftet der Arbeitnehmer im Innenverhältnis voll. Die Regresspflicht des Arbeitnehmers besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber freiwillig oder auf Grund eines Haftungsbescheids die Steuernachforderung für den Arbeitnehmer erfüllt.

Einwendungen des Arbeitnehmers gegen die Feststellungen eines Haftungsbescheids sind im arbeitsgerichtlichen Regressverfahren – abgesehen von Fällen der offenkundigen Unrichtigkeit der steuerrechtlichen Bewertung – grundsätzlich nicht zulässig. Entsprechendes gilt bei einer freiwilligen Nachentrichtung von Lohnsteuer. Allein durch die Bekanntgabe eines Haftungsbescheids an den Arbeitgeber wird keine Frist für die öffentlich-rechtliche Anfechtung des Bescheids durch den Arbeitnehmer in Gang gesetzt. Die unterbliebene oder verzögerte In-Kennntnis-Setzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bezüglich Existenz oder Inhalt eines Haftungsbescheids kann nicht zum Verlust des Anfechtungsrechts des Arbeitnehmers führen.

LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 10.02.2023 – 12 Sa 50/22

Auch wenn „freie Mitarbeit“ vereinbart ist, kann die Tätigkeit eine abhängige Beschäftigung sein

Die Einordnung einer Tätigkeit als selbständig oder als sozialversicherungspflichtige abhängige Beschäftigung – die sog. Statusfeststellung – ist eine der ständig wiederkehrenden Fragen des Sozialversicherungsrechts. Ihre Beantwortung hängt von den Verhältnissen im Einzelfall ab. Relevant sind Merkmale wie die Abhängigkeit von Weisungen, die Eingliederung in einen Betrieb und ein eigenes Unternehmerrisiko. Die Tätigkeit einer Koordinatorin eines Jazzclubs, die in die Organisation und den Betrieb des Clubs eingegliedert ist und kein wesentliches eigenes Unternehmerrisiko trägt, ist eine abhängige und damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, auch wenn vertraglich eine freie Mitarbeit vereinbart ist.

LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 20.03.2023 – L 4 BA 2739/20

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan
Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Sandra Rothermund-Quast
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm