

Editorial

Herausgeber:

Michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

wir möchten zunächst die Gelegenheit wahrnehmen, Ihnen ein erfolgreiches, glückliches und vor allem gesundes Jahr 2023 zu wünschen.

Der Gesetzgeber hat im Rahmen des 3. Entlastungspakets vom 3.9.2022 zur Abmilderung der Energiekosten der Beschäftigten in Deutschland eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,- EUR je Beschäftigungsverhältnis beschlossen. Der rechtssichere Umgang mit dieser Inflationsausgleichsprämie bereitet erhebliche Probleme. Wir haben uns deshalb entschieden, dieses Thema durch einen Gastautor, nämlich durch den Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer Herrn Larsen Lungen einmal im Einzelnen aufzuarbeiten. Herr Lungen stellt in seinem ausführlichen Beitrag dar, wer die Inflationsausgleichsprämie erhalten kann und ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer mehrfach begünstigt werden können. Schließlich wendet er sich der Frage zu, wann eine Leistung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird“.

Im Rechtsprechungsteil werden wiederum drei Entscheidungen abgehandelt:

Peter Hützen kommentiert die Entscheidung des 8. Senats des BAG v. 25.8.2022 – 8 AZR 453/21. Gegenstand der Entscheidung war die Frage, ob bei der Berechnung der Karenzentschädigung im Sinne des § 74 HGB die Erwerbsrechte an Aktien, die die Muttergesellschaft gewährt, zu berücksichtigen sind.

Dr. Gunther Mävers setzt sich mit der Entscheidung des 5. Senats vom 7.9.2022 – 5 AZR 502/21, die die Einzelheiten des Hypotax-Verfahrens behandelt, eingehend auseinander. Das BAG hatte in dieser Entscheidung letztlich klargestellt, dass die hypothetische Besteuerung nicht dazu führen dürfe, dass der Arbeitgeber einen Teil des tariflichen Entgelts nicht zahlt.

Schließlich kommentiert Constantin Wlachojiannis die Entscheidung der 8. Kammer des LAG Niedersachsen vom 17.10.2022 – 8 Sa 123/22. Gegenstand dieser Entscheidung war wieder einmal der „Dauerbrenner“, „Rückzahlung der Fortbildungskosten“.

Michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Dr. Marcus Michels, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Köln, michels@michelspmks.de
Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Rechtssicherer Umgang mit der Inflationsausgleichsprämie2

Rechtsprechung

BAG: Berechnung der Karenzentschädigung – Einbeziehung von Leistungen Dritter (Restricted Stock Units – RSUs)4

BAG: Hypotax-Verfahren bei vorübergehender Auslandsentsendung.....6

LAG Niedersachsen: Rückzahlung von Fortbildungskosten bei vorzeitigem Ausscheiden auf Arbeitnehmerwunsch und gleichzeitiger Eigenkündigung9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 11

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Rechtssicherer Umgang mit der Inflationsausgleichsprämie

Im Rahmen des dritten Entlastungspaketes vom 3.9.2022 hat die Bundesregierung zur Abmilderung der Energiekosten der Beschäftigten in Deutschland eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,- EUR je Beschäftigungsverhältnis beschlossen.

I. Gesetzliche Ausgestaltung

Gesetzlich wurde die Inflationsprämie wie folgt ausgestaltet: Zu den steuerfreien Einnahmen gehören demnach gemäß § 3 Nr. 11c EStG folgende Einnahmen:

„zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 EUR“.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV (Sozialversicherungsentgeltverordnung) sind steuerfreie Leistungen grundsätzlich kein Arbeitslohn und damit auch sozialversicherungsfrei. Entscheidendes Kriterium für die Anwendbarkeit der Steuerbefreiung ist die Frage, ob § 5 des o.a. Tarifvertragsentwurfs als zusätzlicher Arbeitslohn anzusehen ist. Die Inflationsausgleichsprämie unterliegt auch nicht dem Progressionsvorbehalt im Sinne von § 32b EStG.

II. Gesetzesbegründung

In der Gesetzesbegründung zu § 3 Nr. 11c EStG wird hierzu in BT-Drucks 20/3763 S. 6 f. wie folgt Stellung bezogen:

„An den Zusammenhang zwischen Leistung und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Leistung in beliebiger Form (zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung) deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.“

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist außerdem, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, also insbesondere nicht im Wege einer Entgeltumwandlung finanziert wird.

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im begünstigten Zeitraum mehrere Leistungen, gilt die Steuerbefreiung nur bis zur Höhe von insgesamt 3.000 EUR.

Die Steuerbefreiung kann bis zu dem Betrag von 3.000 EUR in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt allerdings nicht bei mehreren aufeinander folgenden Dienstverhältnissen in dem begünstigten Zeitraum zu ein und demselben Arbeitgeber.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie z.B. § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 S. 11, § 8 Abs. 3 S. 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden.

In der Sozialversicherung entfallen aufgrund der Steuerfreiheit auf diese Leistungen keine Beträge, da es sich dabei nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) nicht um Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch handelt.“

§ 3 Nr. 11c EStG

§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV

Gewährung der Leistung
zusätzlich zum ohnehin
geschuldeten Arbeitslohn

III. Anwendung in der Praxis

Die Ausgestaltung des § 3 Nr. 11c EStG hinsichtlich des zusätzlich geschuldeten Arbeitslohnes gleicht sich der Formulierung nach § 3 Nr. 11a EStG (Corona-Beihilfe in Höhe von 1.500,- EUR) an. Es kann diesbezüglich daher auf die Erfahrungen hinsichtlich § 3 Nr. 11a EStG zurückgegriffen werden. Wichtig ist jedoch die Gewährung im Auszahlungszeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024. Ein früherer Beschluss über die Auszahlung ist unschädlich.

Grundvoraussetzung ist, „dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird“. Nach den Leitsätzen zur Corona-Beihilfe (die wohl auch für die Inflationsausgleichsprämie anzuwenden sind) nach § 3 Nr. 11a EStG ist das Erfordernis einer „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Leistung“ nach § 8 Abs. 4 EStG definiert:

„(4) Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- 1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,*
- 2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,*
- 3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und*
- 4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.*

Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat.“

Der Bundesfinanzhof hat dies konkretisiert und die Auffassung vertreten, als „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ sei der Arbeitslohn zu verstehen, den der Arbeitgeber nur verwendungs- bzw. zweckgebunden leiste. Unerheblich sei, ob der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Leistungen habe (BFH, Urt. v. 1.8.2019 – VI R 32/18). Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung ist somit erfüllt, wenn der verwendungsfreie Arbeitslohn zugunsten verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen des Arbeitgebers arbeitsrechtlich wirksam herabgesetzt wird (Lohnformwechsel). Ansonsten liegt eine begünstigungsschädliche Anrechnung oder Verrechnung vor (Rn 30 des Urteils). Tarifgebundener verwendungsfreier Arbeitslohn kann somit (lt. BMF vgl. Verfügung IV C 5 – S 2334/19/10017:004 v. 5.1.2022) nicht zugunsten bestimmter anderer steuerbegünstigter verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen herabgesetzt oder zugunsten dieser umgewandelt werden, da der tarifliche Arbeitslohn nach Wegfall der steuerbegünstigten Leistungen wiederauflebt.

In seinen stetig erweiterten „FAQ“ hat die Finanzverwaltung zu einigen Abgrenzungsfragen Stellung bezogen (<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichsprämie.html>). Hierbei stellt die Finanzverwaltung klar,

- die Auszahlungen bis zum Höchstbetrag können auch z.B. in monatlichen Teilleistungen erfolgen,
- die Inflationsausgleichsprämie kann auch in Form von Sachleistungen gewährt werden,

vergleichbar der Corona-Beihilfe

zusätzliche Leistung zum Arbeitslohn

Konkretisierung durch den Bundesfinanzhof

FAQ der Finanzverwaltung

Thema des Monats

- soweit arbeitsrechtlich zulässig, kann die Inflationsausgleichsprämie an Bedingungen geknüpft werden,
- eine Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie als „Weihnachtsgeld“ ist nicht möglich, jedoch kann zum Zahlungszeitpunkt eines nicht rechtlich verpflichtenden Weihnachtsgeldes der Betrag in zwei Komponenten (Inflationsausgleichsprämie und Weihnachtsgeld) aufgeteilt werden,
- eine Inflationsausgleichsprämie kann steuer- und sozialversicherungsfrei geleistet werden, soweit der Arbeitnehmer im Gegenzug auf einen Freizeitausgleich für geleistete Überstunden (für die kein Auszahlungsanspruch besteht) verzichtet,
- eine rechtlich nicht verpflichtende (auch turnusmäßige) Sonderzahlung kann in Form der Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden,
- eine Inflationsausgleichsprämie kann auch zusätzlich zum Corona-Pflegebonus gezahlt werden.

Dipl.-Kfm. Larsen W. Lungen, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Dr. Stallmeyer GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Mönchengladbach, luengen@stallmeyer.de

Rechtsprechung

BAG: Berechnung der Karenzentschädigung – Einbeziehung von Leistungen Dritter (Restricted Stock Units – RSUs)

(Beschränkte) Aktienerwerbsrechte (hier RSUs), die einem Arbeitnehmer von der Konzernobergesellschaft des Vertragsarbeitgebers gewährt werden, sind keine vertragsmäßigen Leistungen im Sinne des § 74 Abs. 2 HGB und deshalb bei der Berechnung der gesetzlichen Mindestkarenzentschädigung nicht zu berücksichtigen; es sei denn, der Vertragsarbeitgeber ist ausdrücklich oder konkludent eine eigene (Mit-)Verpflichtung im Hinblick auf die Gewährung eingegangen.

BAG, Urt. v. 25.8.2022 – 8 AZR 453/21

I. Der Fall

Die Parteien streiten darüber, ob bei der Berechnung der dem Kläger zustehenden Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot die ihm von der Konzernobergesellschaft gewährten beschränkten Aktienerwerbsrechte, sog. Restricted Stock Units, zu berücksichtigen sind.

Der Arbeitsvertrag des bis Anfang 2020 bei der Beklagten beschäftigten Klägers sah ein konzernweites nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor, das eine Karenzentschädigung gemäß § 74 Abs. 2 HGB enthielt. Die Beklagte ist Teil eines US-amerikanischen Konzerns, an dessen Spitze die börsennotierte A Inc. in den Vereinigten Staaten von Amerika steht.

Während seiner Beschäftigung bei der Beklagten nahm der Kläger an dem Aktienoptionsprogramm der A. Inc. teil. Auf Grundlage einer separat zu seinem Arbeitsvertrag mit der A. Inc. abgeschlossenen Vereinbarung über die Teilnahme am Aktienoptionsprogramm der Konzernmutter (Stock Incentive Plan) erhielt der Kläger während seiner Tätigkeit für die Beklagte von der A. Inc. beschränkte Aktienerwerbsrechte. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält keinen Bezug zu dem Aktienoptionsprogramm, jedoch übernahm die Beklagte für die A. Inc. gegenüber dem Kläger die Abrechnung

Streit über die Höhe der Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot

arbeitsvertragliche Regelung

Aktienoptionsprogramm der Konzernmutter

der auf ihn übertragenen Aktien, behielt die jeweils anfallenden Steuern und Gebühren ein und rechnete intern mit der A.com Inc. ab. Auch warb die Beklagte bei ihren Einstellungen unter dem Begriff „total compensation“ mit dem Aktienoptionsprogramm der A. Inc. Die Leistungsbeurteilungen des Klägers durch den Vertragsarbeitgeber hatten zudem Einfluss auf die Höhe der ihm gewährten Restricted Stock Units.

Die dem Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gezahlte Karenzentschädigung berechnete die Beklagte ohne Einbeziehung der dem Kläger von der A. Inc. gewährten Restricted Stock Units.

Die Zahlungsklage zur Berücksichtigung von Restricted Stock Units bei der Berechnung der Karenzentschädigung war in allen drei Instanzen erfolglos. Sowohl das Arbeitsgericht (ArbG Minden, Urt. v. 17.2.2021 – 3 Ca 470/20) als auch das Landesarbeitsgericht (LAG Hamm, Urt. v. 11.8.2021 – 10 Sa 284/21) wiesen die Klage ab. Die Revision des Klägers gegen das Berufungsurteil des LAG Hamm wies das BAG zurück.

II. Die Entscheidung

Im Anschluss an die Vorinstanzen bestätigt auch das BAG, dass die einem Arbeitnehmer von einem Dritten, bspw. einer Konzernobergesellschaft, gewährten Aktien(erwerbsrechte), bei der Berechnung der Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nur dann zu berücksichtigen sind, wenn der Vertragsarbeitgeber im Hinblick auf die Gewährung der Aktien(erwerbsrechte) ausdrücklich oder konkludent eine eigene (Mit-)Verpflichtung eingegangen ist.

Vertragsmäßige Leistungen im Sinne von § 74 Abs. 2 HGB sind nur Leistungen, die der Vertragsarbeitgeber zur Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis erbringt. Dies folge, so das BAG, sowohl aus dem Wortlaut des § 74 Abs. 2 HGB, der Gesetzessystematik als auch aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes und dem sich daraus erschießenden Normzweck. Bereits der Begriff der vertragsmäßigen Leistungen spreche dafür, dass es sich um Leistungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis handeln müsse. Aus der systematischen Stellung des § 74 HGB, der die Mindestanforderungen für ein Wettbewerbsverbot zwischen Prinzipal bzw. Arbeitgeber und Gehilfen bzw. Arbeitnehmer regelt, lasse sich nichts dafür entnehmen, dass der Begriff der „vertragsmäßigen Leistungen“ auch Leistungen erfasse, die der Arbeitnehmer aufgrund eines mit einem Dritten geschlossenen Vertrags bezieht. Die in der Literatur zur Bemessung der Karenzentschädigung herangezogene Marktwerttheorie, wonach der sich aus der insgesamt erzielten Vergütung ergebende Marktwert des Arbeitnehmers für die Bemessung der Karenzentschädigung heranzuziehen sei, finde keine Stütze im Gesetz. Schlussendlich handele es sich bei der Gewährung von Leistungen durch Dritte, wie hier die Restricted Stock Units der Konzernobergesellschaft, nicht um eine Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen über das Mindestmaß der Entschädigung, da mit dem Gewährungsvertrag, auch wenn er durch den Arbeitsvertrag motiviert ist, typischerweise eigene Zwecke der Konzernobergesellschaft verfolgt werden.

Eine vertragliche Verpflichtung sei die Beklagte nicht, auch nicht konkludent, eingegangen. Bei der Gesamtvergütungsmitteilung handele es sich um eine Wissens-, keine Willenserklärung. Mangels Rechtsbindungswillen resultiere daraus keine Einstandspflicht der Beklagten. Auch die Abführung der auf die Aktien entfallenden Steuern begründe keinen schuldrechtlichen Verpflichtungsgrund. Ebenso komme der von Mitarbeitern der Beklagten jährlich vorgenommenen Leistungsbewertung des Klägers keine über den Realakt der Bewertung hinausgehende, der Beklagten zurechenbare konkludente rechtsgeschäftliche Erklärung zu.

**Abrechnung ohne
Einbeziehung der
Restricted Stock Units**

Verfahrensgang

Berücksichtigung von Restricted Stock Units Dritter nur bei eigener (Mit-)Verpflichtung

Restricted Stock Units keine vertragsmäßigen Leistungen

keine ausdrückliche/konkludente Verpflichtung zur Gewährung von Restricted Stock Units

III. Der Praxistipp

Das ausführlich begründete Urteil, mit der das BAG den Vorinstanzen sowohl in der Entscheidung als auch in der Begründung folgt, sorgt für Klarheit und Rechtssicherheit. Die seit einigen Jahren insbesondere in US-Konzernen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung übliche Gewährung einer „total compensation“, die neben Gehalt und Boni des Vertragsarbeitgebers Aktienoptions- und Beteiligungsprogramme der Konzernobergesellschaft einschließt, hat nach dem Urteil des BAG keine negativen Auswirkungen auf die Höhe der Karenzentschädigung für ein in diesen Konstellationen häufig vereinbartes nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Die bisherige Praxis, bei der Arbeitnehmern eine Gesamtvergütung („total compensation“) unter Einschluss von Leistungen Dritter, regelmäßig der Konzernobergesellschaft, in Aussicht gestellt wird und bei der der Vertragsarbeitgeber für die Konzernobergesellschaft sowohl die Abrechnung der Restricted Stock Units als auch die Abführung der auf die gewährten Aktien entfallenden Steuern durchführt, kann nach der Entscheidung des BAG ebenso fortgesetzt werden wie die Berücksichtigung der bei seinem Vertragsarbeitgeber erbrachten Leistung des Arbeitnehmers bei der Höhe der von der Konzernobergesellschaft gewährten Aktien(erwerbsrechte). Auch eine Mitteilung des Vertragsarbeitgebers über die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers einschließlich seiner ihm von dritter Seite gewährter Aktien(erwerbsrechte) ist unschädlich.

Eine eigenständige Verpflichtung des Vertragsarbeitgebers zur Gewährung von Aktien(erwerbsrechten) sollte strikt vermieden werden. Weder im Arbeitsvertrag noch in sonstigen Vereinbarungen, einschließlich eines Aufhebungsvertrages zwischen Vertragsarbeitgeber und Arbeitnehmer sollte ein Bezug auf etwaige Leistungen Dritter wie bspw. das Aktienoptions- oder Beteiligungsprogramm der Konzernobergesellschaft aufgenommen werden. Auch sollte in der Vereinbarung über die Gewährung von Aktien(erwerbsrechten) zwischen Drittem (Konzernobergesellschaft) und Arbeitnehmer klargestellt werden, dass es sich um eine allein von dem Vertragspartner zugesagte Leistung handelt, mit der losgelöst vom Arbeitsverhältnis eigene Zwecke verfolgt werden.

Peter Hützen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf, huetzen@michelspmks.de

BAG: Hypotax-Verfahren bei vorübergehender Auslandsentsendung

Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, wonach eine fiktiv ermittelte Lohnsteuer vom Arbeitgeber einbehalten werden darf, wenn ein tarifgebundener Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland entsandt wurde, kann gem. § 4 Abs. 3 TVG unwirksam sein, wenn die Vereinbarung zu Ungunsten des Arbeitnehmers vom (Entgelt)Tarifvertrag abweicht und der Tarifvertrag keine die Abweichung zulassende Öffnungsklausel enthält.

[Redaktioneller Leitsatz]

BAG, Urt. v. 7.9.2022 – 5 AZR 502/21

I. Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern, seit dem 1.1.2003 als Ausrüstungselektriker beschäftigt. Die Vergütung erfolgt tarifgebunden – die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Nordmetall; der Kläger ist Mitglied der IG Metall – nach Maßgabe des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroin-

Rechtssicherheit für die Praxis

administrative Handhabung der RSUs durch Vertragsarbeitgeber unschädlich

Vorsicht bei der Vertragsgestaltung

Parteien des Rechtsstreits

dustrie in Hamburg und Umgebung bzw. der für den Kläger einschlägigen ERA-Entgeltgruppe EG 08/H des Entgelttarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie in Hamburg und Umgebung.

Im Zeitraum vom 1.1.2016 bis zum – einvernehmlich verlängert – 31.7.2019 wurde der Kläger zu einer mit der Beklagten konzernverbundenen Gesellschaft, der A.O.S am Standort der Beklagten in Toulouse auf der Grundlage des Entsendungsvertrages vom 5.11.2015 entsandt, wo er als „Electrician“ eingesetzt wurde.

Der dem Entsendungsvertrag beigegefügte „Anhang zum Entsendungsvertrag“ enthielt neben denen mit der Entsendung einhergehenden – netto zu zahlenden Zulagen (Mobilitätszulage, Kaufkraftausgleich, Mietzuschuss, Einrichtungs- und Umzugskostenpauschale, Transportkosten für Pkws, ggfs. Schulkosten für begleitende Kinder, Kosten und Urlaub für Heimreisen), allgemeine Grundsätze von entsendungsbedingten Zahlungen sowie die Grundsätze des Steuerausgleichs. Insbesondere enthielt der Entsendungsvertrag eine Berechnung der sich daraus ergebenden Zahlungen sowie des vereinbarten Hypotax-Abzugs. Unter der Ziff. 7 „Steuern und Sozialversicherung“ lautet es hier wörtlich wie folgt:

„Zur Erfüllung der Steuerpflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Gastland wird für die Dauer der Entsendung das „Tax Equalization“ genannte Prinzip eines Steuerausgleiches (KBV über Auslandsentsendungen Anhang B zu den Entsendungsbedingungen) angewandt. Hierzu wird über den Weg einer hypothetischen Besteuerung das deutsche Steuerniveau beibehalten. Die tatsächlichen Steuern im Gastland trägt das Unternehmen.

Der/die Arbeitnehmer/in wird durch das Unternehmen über dieses Prinzip und die tatsächliche Anwendung im Gastland informiert und über die jeweilige Rolle des Unternehmens, des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des Steuerberaters aufgeklärt. Die für den/die Arbeitnehmer/in anzuwendenden Berechnungen sind diese/dieser in der Anlage zu diesem Vertrag mitzuteilen. Mit der Unterzeichnung dieses Entsendungsvertrages erklärt sich der/die Arbeitnehmer/in mit der Anwendung des Steuerausgleichsprinzips einverstanden.“

Nähere Einzelheiten sind in einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt, nach der das Ziel dieser Hypotax-Regelung die Gleichbehandlung und die finanzielle Berechenbarkeit der ins Ausland entsandten Mitarbeiter sein soll. Durch das „Prinzip des Steuerausgleiches („Tax Equalisation“) soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer im Fall eines vorübergehenden Auslandseinsatzes keine Nachteile aufgrund eines Wechsels der Besteuerungsgrundsätze haben; die Lohnsteuerlast solle nicht mehr und auch nicht weniger sein als diejenige, die bei einer Besteuerung im Heimatland anfallen würde.

Die Parteien streiten nun über die Vergütung, nachdem die Beklagte entsprechend der getroffenen Vereinbarung für die Zeit der Auslandsentsendung des Klägers nach Frankreich, während der dieser ausschließlich dort, nicht aber in Deutschland steuerpflichtig war, hypothetisch für ihn in Deutschland anfallende Steuern in einem sogenannten Hypotax-Verfahren von seinem Entgelt einbehalten hat. Die konkreten Abzüge im Rahmen der Hypotax-Vereinbarung für die Jahre 2017 bis 2019 entsprechen den mit der Klage geltend gemachten Beträgen und sind zwischen den Parteien unstrittig.

Nach Auffassung des Klägers erfolgte dieser Hypotax-Abzug zu Unrecht, da die zugrundeliegenden vertraglichen Klauseln gemäß § 307 BGB unwirksam seien; die gesetzlichen Regelungen der §§ 611, 611a BGB sähen keine Möglichkeit vor, dass der

vorübergehende Auslandsentsendung

Vergütung während Auslandsentsendung

Konzernbetriebsvereinbarung
Tax Equalisation

Streitgegenstand: Vergütung nach Hypotax-Abzug

Kläger: Hypotax-Abzug zu Unrecht erfolgt

Arbeitgeber von der vereinbarten Vergütung über gesetzlich gestattete Abzüge hinaus weitere Beträge nicht zahle, sondern behalte. Das deutsche Unternehmen sei daher nicht berechtigt, die Differenz zwischen französischer und deutscher Steuer zu behalten. Auch die dies im Detail regelnde Konzernbetriebsvereinbarung sei unwirksam. Schlussendlich sei die im Entsendungsvertrag getroffene Regelung gem. § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG unwirksam. Die Vereinbarung der hypothetischen Besteuerung führe dazu, dass die Beklagte einen Teil des tariflichen Entgeltes nicht an den Kläger auszahle und auch nicht an öffentlich-rechtliche Stellen abführe, sondern einbehalte; der tarifliche Vergütungsanspruch reduziere sich daher.

Die Beklagte hingegen ist der Auffassung, das Hypotax-Verfahren sei ausweislich der Vielzahl der Sonderleistungen aufgrund des Entsendungsvertrages und der zugrundeliegenden Konzernbetriebsvereinbarung in ein in sich geschlossenes System oder „Gesamtpaket“ an Entsendungsbedingungen eingebettet, das im Ergebnis für die Beklagte als kostenintensiv und für den Kläger als vorteilhaft bezeichnet werden könne. Eine isolierte Betrachtung des Hypotax-Verfahrens werde der geschaffenen Einheit an Entsendungsbedingungen nicht gerecht. Nach diesen somit wirksamen Regelungen sei die geschuldete vereinbarte Vergütung gezahlt worden.

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat (ArbG Hamburg, Urt. v. 7.12.2020 – 8 Ca 45/18), hat das Landesarbeitsgericht die hiergegen eingelegte Berufung als überwiegend begründet angesehen und der Klage weitgehend – ein Teil der Ansprüche war verfallen – stattgegeben (LAG Hamburg, Urt. v. 29.9.2021 – 7 Sa 8/21). Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Revision hat das BAG zurückgewiesen.

II. Die Entscheidung

Nach Auffassung des 5. Senats stehen dem Kläger die geltend gemachten Nachzahlungen nach den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit normativ geltenden Regelungen des eine Bruttovergütung vorsehenden Entgelttarifvertrages zu.

Durch die vorgenommenen Abzüge habe die Beklagte den Anspruch auf die tarifliche Bruttovergütung in Höhe der eingeklagten Nachzahlungsbeträge weder durch die erfolgte Nettoauszahlung, die Abführung von Beiträgen und der in Frankreich angefallenen Lohnsteuer noch durch die aus Anlass der Entsendung gewährten weiteren Leistungen erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Der Einbehalt der hypothetisch in Deutschland abzuführenden Steuern führe – so lautet es in den Entscheidungsgründen – nicht zur Erfüllung des Bruttoentgeltanspruchs, weil die Beklagte diese Steuern nicht an das Finanzamt abgeführt hat und eine entsprechende Steuerschuld auch nicht bestand.

Erfüllungswirkung könne nur durch Zahlung der französischen Steuer bzw. durch die vereinbarten Erstattungen bei der jährlichen Nachberechnung der hypothetischen Steuer eintreten. Diese Beträge mache der Kläger aber nicht (mehr) geltend. Soweit die Summe der ausgezahlten Nettobeträge, der genannten Erstattungsleistungen sowie der tatsächlich abgeführten Sozialversicherungsbeiträge und der in Frankreich für den Kläger entrichteten Lohnsteuer nicht das Bruttoentgelt erreicht, könne der Kläger von der Beklagten daher weitere Zahlungen verlangen. Die Beklagte habe den tariflichen Brutto Lohnanspruch auch nicht durch die Zahlung der im Entsendungsvertrag vereinbarten Leistungen und Zulagen für die Tätigkeit im Ausland erfüllt, da es sich hierbei um selbstständige Ansprüche, die nicht in innerem Zusammenhang mit dem für die „bloße“ Arbeitsleistung geschuldeten Tariflohn standen, handele.

**Beklagte: Hypotax-Abzug
wirksam**

Verfahrensgang

**Entgelttarifvertrag sieht
Bruttolohnvergütung vor**

**Hypotax-Abzug daher
unzulässig**

**keine Erfüllungswirkung durch
erfolgte Zahlungen**

Schließlich habe der Kläger mit seiner Zustimmung zu den Regelungen des Entsendungsvertrags auch nicht wirksam auf die Zahlung des tariflichen Bruttogehalts verzichtet; ein Verzicht scheitere schon an der fehlenden Billigung des Vertrags durch die Tarifvertragsparteien, § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG.

III. Der Praxistipp

Zu Recht hat der 5. Senat der Praxis, wonach auch bei tariflicher Entgeltbindung ein Hypotax-Abzug vorgenommen werden kann, einen Riegel vorgeschoben, sofern die dem Arbeitnehmer letztlich gezahlte Vergütung unterhalb der geschuldeten Bruttovergütung liegt. Ungeachtet dessen sind derartige Regelungen, die in global agierenden Konzernen weit verbreitet und auch üblich sind, im Übrigen weiterhin zulässig. Regelungen zu einer „tax equalization“ verstoßen nur dann gegen zwingendes Recht des § 4 Abs. 3 TVG und sind damit unwirksam, wenn die Vereinbarung zu Ungunsten des Arbeitnehmers vom (Entgelt)Tarifvertrag abweicht und der Tarifvertrag keine die Abweichung zulassende Öffnungsklausel enthält. Offen gelassen wurde demgegenüber, ob ein Hypotax-Abzug insoweit zulässig wäre, als die tatsächlichen Steuern den Betrag der Hypotax übersteigen (bei Entsendungen in Hochsteuerländer).

Erfreulich ist – dies nur am Rande und zum Abschluss – auch, dass der Senat die in der Entsendungsvereinbarung getroffenen Rechtswahl- und Gerichtsstandsvereinbarung zugunsten des deutschen Rechts und der deutschen Gerichtsbarkeit für wirksam erachtet hat. Ob und inwieweit ein Hypotax-Abzug bei der zulässigen Wahl eines anderen Rechts als des hier gewählten deutschen Rechts standhält, würde sich nach der jeweils gewählten Rechtsordnung zu richten haben.

*Dr. Gunther Mövers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln,
maevers@michelspmks.de*

LAG Niedersachsen: Rückzahlung von Fortbildungskosten bei vorzeitigem Ausscheiden auf Arbeitnehmerwunsch und gleichzeitiger Eigenkündigung

1. Die Parteien können im Rahmen einer Fort-/Weiterbildungsvereinbarung wirksam regeln, dass die bis dahin angefallenen Leistungen des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer zu erstatten sind, wenn dieser auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden die Anmeldung bis zum Beginn der Fortbildungsmaßnahme zurückzieht oder während der laufenden Maßnahme aus derselben ausscheidet und das Ausscheiden nicht aus berechtigten personenbedingten Gründen erfolgt.

2. Der Umstand, dass für solche Fälle eine unbedingte und vollständige Rückzahlungsverpflichtung vereinbart wird, dem Arbeitnehmer somit nicht die Möglichkeit eingeräumt wird, seine Rückzahlungsverpflichtung durch eine nachfolgende Arbeitsleistung „abzuarbeiten“, begegnet keinen durchgreifenden Bedenken.

3. Dass die abgebrochene Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer im Rahmen eines neu begründeten Arbeitsverhältnisses einen Vorteil bedeutet, ist für die Beurteilung der Wirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung nicht von Bedeutung.

[Redaktionelle Leitsätze]

LAG Niedersachsen, Urt. v. 12.10.2022 – 8 Sa 123/22

auch kein wirksamer Verzicht

Hypotax-Abzug unwirksam

Rechtswahl- u. Gerichtsstandsvereinbarung

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Rückzahlung von Fortbildungskosten. Am 13.7.2020 trafen die Parteien eine Rückzahlungsvereinbarung. In § 1 Abs. 2 der Vereinbarung regelten die Parteien die Erbringung freiwilliger Leistungen durch die Arbeitgeberin in Gestalt der Freistellung von der Arbeit und der Fortzahlung des Entgelts, Übernahme der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und Reisekostenvergütung. Alle Positionen, so auch die voraussichtlichen Gesamtkosten, wurden als Eurobeträge genau beziffert.

Die Regelung des § 5 Abs. 1 der Rückzahlungsvereinbarung lautet im Wortlaut wie folgt:

„Die/Der Beschäftigte hat die bis dahin angefallenen Leistungen des Arbeitgebers nach § 1 dieser Vereinbarung zu erstatten, wenn sie/er auf eigenen Wunsch oder aus ihrem/seinem Verschulden

- a) die Anmeldung bis zum Beginn der Fortbildungsmaßnahme zurückzieht,*
- b) aus der Fortbildungsmaßnahme ausscheidet,*
- c) die Prüfung nicht ablegt oder im Falle des Nichtbestehens der Prüfung selbige trotz Aufforderung des Arbeitgebers nicht wiederholt,*
- d) aus dem Arbeitsverhältnis noch vor Ablegen der die Fortbildungsmaßnahme abschließenden Prüfung ausscheidet.*

Eine Erstattungspflicht besteht nicht, wenn das Zurückziehen der Anmeldung vor Fortbildungsbeginn, das Ausscheiden aus der Fortbildungsmaßnahme, das Nichtablegen der Prüfung, bei Nichtbestehen die Verweigerung des Ablegens der Wiederholungsprüfung oder das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch vor Ablegen der die Fortbildungsmaßnahme abschließenden Prüfung aus Gründen erfolgt, die dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzuordnen sind bzw. die der Arbeitgeber zumindest mitveranlasst hat.

Selbiges gilt, wenn das Zurückziehen der Anmeldung vor Fortbildungsbeginn, das Ausscheiden aus der Fortbildungsmaßnahme, das Nichtablegen der Prüfung, bei Nichtbestehen die Verweigerung des Ablegens der Wiederholungsprüfung oder das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis noch vor Ablegen der die Fortbildungsmaßnahme abschließenden Prüfung aus berechtigten personenbedingten Gründen erfolgt, die die/der Beschäftigte nicht zu vertreten hat (z.B. weil eine Fortsetzung der Fortbildungsmaßnahme oder das Ablegen der Prüfung aufgrund von Krankheit oder dauerhafter Dienstunfähigkeit nicht mehr möglich ist). Das Vorliegen derartiger berechtigter personenbedingter Gründe ist in diesem Fall von der/dem Beschäftigten nachzuweisen.“

Nachdem der Arbeitnehmer während der Fortbildungsmaßnahme diese auf eigenen Wunsch beendete und gleichzeitig das Arbeitsverhältnis kündigte, forderte die Arbeitgeberin die entstandenen Kosten zurück. Das ArbG hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben (ArbG Verden, Urt. v. 21.12.2021 – 2 Ca 290/21). Die hiergegen beim LAG eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

II. Die Entscheidung

Das LAG führt in den Entscheidungsgründen aus, dass es sich bei der Rückzahlungsvereinbarung vom 13.7.2020 um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB handelt. Trotz umfangreicher Kasuistik zu Rückzahlungsvereinbarungen war eine Klausel, in der – wie hier in § 5 Abs. 1b der Rückzahlungsvereinbarung – eine Rückzahlungsverpflichtung daran anknüpft, dass der Arbeitnehmer während

Dauerbrenner: Rückzahlung von Fortbildungskosten

ausführliche Regelung in der Vereinbarung

Verfahrensgang

keine unangemessene Benachteiligung

Rechtsprechung

der Fortbildungsmaßnahmen aus derselben ausscheidet, noch nicht Gegenstand höchstrichterlicher Prüfung. Das LAG ist der Auffassung, dass die Klausel für den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligend sei, sie außerdem weder das Transparenzgebot noch den Bestimmtheitsgrundsatz verletze. Auch die vorliegend in § 5 Abs. 1 verwendete Regelung begegne in ihrer konkreten Gestalt keinen durchgreifenden rechtlichen Einwänden.

Das LAG Niedersachsen hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung hinsichtlich der Rechtsfrage, ob eine derartige Verpflichtung in einer Fortbildungsvereinbarung zulässig ist, zugelassen. Ein Rechtsmittel wurde nicht eingelegt.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung verdeutlicht einmal mehr, mit welchem Detaillierungsgrad die Gerichte vorformulierte Vertragsbedingungen einer AGB-Kontrolle unterziehen. Zuletzt hatte das BAG entschieden, dass Fortbildungsverträge eine Klausel beinhalten müssen, dass im Fall einer personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers die Rückzahlungspflicht entfällt, jedenfalls wenn die personenbedingte Eigenkündigung auf nicht von ihm zu vertretenden Gründen beruht (BAG, Urt. v. 1.3.2022 – 9 AZR 260/21).

Dem war die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall mit der Regelung des § 5 Abs. 1 nachgekommen. Sie konnte insbesondere den Vorwurf einer unangemessenen Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB abwehren. Nach dem Einleitungssatz soll der/die Beschäftigte nämlich die bis dahin angefallenen Leistungen der Arbeitgeberin nur dann zu erstatten haben, wenn er/sie auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden vorzeitig aus der Fortbildungsmaßnahme ausscheidet. Die Verpflichtung zur Rückzahlung trifft den Arbeitnehmer folgerichtig dann nicht, wenn die Beendigung des Fortbildungsverhältnisses durch die Arbeitgeberin veranlasst war bzw. jedenfalls durch den Arbeitnehmer nicht verschuldet worden ist. Zudem wird in Abs. 1 in der Folge festgelegt, dass eine Erstattungspflicht dann nicht besteht, wenn das vorzeitige Ausscheiden aus der Fortbildungsmaßnahme aus Gründen erfolgt, die dem Verantwortungs- und Risikobereich der Arbeitgeberin zuzuordnen sind bzw. die die Arbeitgeberin zumindest mitveranlasst hat.

Constantin Wlachojiannis, Rechtsanwalt, Köln, wlachojiannis@michelspmks.de

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 6 AZR 157/22 –

Kündigung durch den Insolvenzverwalter – Massenentlassungsanzeige – Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße i.S.d. § 17 Abs. 1 KSchG

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der Kläger war seit 1994 bei der V.-GmbH als Maschinenschlossermonteur und Servicetechniker beschäftigt. Bis September 2020 beschäftigte die Arbeitgeberin insgesamt 25 Arbeitnehmer. Am 29.9.2020 stellte der Geschäftsführer der Arbeitgeberin beim zuständigen Amtsgericht einen Insolvenzantrag. Das Amtsgericht ordnete am selben Tag die vorläufige Insolvenzverwaltung an und bestellte den Beklagten zum vorläufigen Insolvenzverwalter. Mit Beschl. v. 1.12.2020 eröffnete es das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Arbeitgeberin und bestellte den Beklagten zum

Urteil ist rechtskräftig

maximale Sorgfalt bei der Erstellung von Rückzahlungsklauseln

Besonderheit des vorliegenden Sachverhalts

Massenentlassungsanzeige – Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße

Insolvenzverwalter. Am 2.12.2020 sprach dieser gegenüber dem Kläger sowie zehn weiteren Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen aus. Eine Massenentlassungsanzeige hatte er zuvor nicht erstattet.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen die ausgesprochene Kündigung gewandt und seine Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens begehrt. Er hat geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam. Es fehle u.a. an der erforderlichen Massenentlassungsanzeige. Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, einer Massenentlassungsanzeige habe es vor Ausspruch der Kündigung nicht bedurft. Die nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG maßgebliche Betriebsgröße von in der Regel mehr als 20 im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern sei nicht erreicht. Für die Feststellung der regelmäßigen Betriebsgröße komme es auf eine stichtagsbezogene Betrachtung am Entlassungstag an. An diesem Tag seien weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen. Von den ursprünglich im September noch beschäftigten 25 Arbeitnehmern seien zwei bereits zum 30.9.2020 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin ausgeschieden. Vier weitere Arbeitsverhältnisse hätten aufgrund von Aufhebungsverträgen im November geendet.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Dagegen wendet sich der Beklagte mit seiner Revision.

Vorinstanz: LAG Hamburg, Urt. v. 3.2.2022 – 3 Sa 16/21

Termin der Entscheidung: 16.2.2023, 10:00 Uhr

Zuständig: Sechster Senat

– BAG 8 AZR 450/21 –

Schadensersatz und Entschädigung – Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts – Widerlegung der Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung

Die Klägerin macht gegen die Beklagte Ansprüche aufgrund von Entgeltdiskriminierung wegen ihres Geschlechts geltend.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit 180 Mitarbeitern. Sie stellte zum 1.1.2017 Herrn P. und zum 1.3.2017 die Klägerin als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin im Vertrieb ein. Beiden bot sie im Rahmen der Vertragsverhandlungen ein monatliches Grundgehalt von 3.500,- EUR in der Einarbeitungszeit und ab dem 1.11.2017 eine zusätzliche, erfolgsabhängige Vergütung an. Die Klägerin akzeptierte das Angebot und vereinbarte daneben mit der Beklagten 20 Tage unbezahlte Freistellung pro Jahr. Herr P. war mit dem Angebot nicht einverstanden und verlangte für die Dauer der Einarbeitungszeit bis zum 31.10.2017 eine monatliche Grundvergütung von 4.500,- EUR. Die Beklagte stimmte dem zu. Mit Herrn P. vereinbarte sie zum 1.7.2018 außerdem eine Erhöhung des – nach der Einarbeitungszeit abgesenkten – monatlichen Grundentgelts auf 4.000,- EUR bei gleichzeitiger Reduzierung der erfolgsabhängigen Vergütung. Mit dem weiteren, seit 1985 beschäftigten Vertriebsmitarbeiter Herrn G. vereinbarte die Beklagte zum 31.7.2018 ein monatliches außertarifliches Grundgehalt von 4.500,- EUR. Die Klägerin, Herr G. und Herr P. haben als Vertriebsmitarbeiter dieselben Verantwortlichkeiten und Befugnisse. Zum 1.8.2018 trat bei der Beklagten ein Haustarifvertrag in Kraft, der die Überführung der individuellen Entgelte der Beschäftigten in Entgeltgruppen vorsah. Für den Fall, dass das neue tarifliche Grundentgelt höher war als das bisherige Entgelt des jeweiligen Mitarbeiters, war eine gedeckelte Anpassung um nicht mehr als 120,- EUR vorgesehen. Die Klägerin und Herr P. wurden in dieselbe tarifliche Entgeltgruppe überführt. Das Entgelt in dieser Entgeltgruppe betrug 4.140,- EUR. Aufgrund der

Schadensersatz und Entschädigung bei Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts

Deckelung wurde das Grundentgelt der Klägerin jedoch lediglich auf 3.620,- EUR angehoben, das des Herrn P. auf 4.120,- EUR. Herrn G. führte die Beklagte weiter als außertariflichen Angestellten mit einem Grundgehalt von 4.500,- EUR.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung weiterer Vergütung i.H.v. 14.500,- EUR brutto. Sie hat gemeint, ihr stehe hinsichtlich des Grundentgelts dieselbe Vergütung zu, wie sie Herr P. erhalten habe. Sie übe gleichwertige Tätigkeiten aus und werde durch die geringere Entlohnung wegen ihres Geschlechts diskriminiert. Die Deckelungsregel in dem Tarifvertrag sei unwirksam, soweit damit die rechtswidrige Entgeltdiskriminierung verfestigt werde. Außerdem verlangt die Klägerin eine angemessene Entschädigung für die erlittene Diskriminierung. Die Beklagte hat demgegenüber eingewandt, die höhere Vergütung des Herrn P. beruhe auf den mit ihm geführten Vertragsverhandlungen und sei im Rahmen der Vertragsfreiheit zulässig. Herr G. erhalte aufgrund seiner langen Betriebszugehörigkeit und seiner Verdienste für den Vertrieb eine höhere Vergütung. Der Tarifvertrag sei geschlechtsneutral ausgestaltet und diskriminiere die Klägerin nicht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin weiterhin die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche.

Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urt. v. 3.9.2021 – 1 Sa 358/19

Termin der Entscheidung: 16.2.2022, 10:00 Uhr

Zuständig: Achter Senat

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 11 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter

<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23

Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit 11 Rechtsanwälten beraten wir von den Standorten Köln und Düsseldorf aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter

<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23
Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutscher Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.