

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe November 2023

Einkommensteuer	2
. Einkunftserzielungsabsicht beim Erwerb zahlreicher unbebauter Grundstücke	2
Körperschaftsteuer	2
. Verdeckte Gewinnausschüttung wegen Privatnutzung des Pkw trotz Nutzungsverbot?	2
Gewerbsteuer	4
. Keine Hinzurechnung von Sponsorenleistungen	4
Erbschaftsteuer	4
. Antrag auf Optionsverschonung ist mit Risiko verbunden	4
. Steuerbefreiung für das Familienheim trotz Einzug erst nach Ablauf der Sechsmonatsfrist	6
Sozialversicherungsrecht	7
. Künstlersozialabgabe bleibt im Jahr 2024 bei 5,0 %	7
. Mitarbeiter-PC-Programme	7
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht	9
. Wenn nichts anderes geregelt ist – Bei Arbeit auf Abruf gelten 20 Stunden als vereinbart	9
. Lohnfortzahlung – Was gilt bei symptomloser Infektion und Quarantäne?	10
Wettbewerbsrecht	11
. Haftet die Firma? – Private Äußerungen eines Mitarbeiters zur Konkurrenz	11

Einkommensteuer . Einkunftserzielungsabsicht beim Erwerb zahlreicher unbebauter Grundstücke

Die nach § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG steuerbare Tätigkeit ist nach Auffassung des Finanzgerichts München objekt- und nicht grundstücksbezogen ausgerichtet – und zwar auch dann, wenn sich die Objekte auf einem Grundstück befinden. Nach der Entscheidung des Finanzgerichts ist auch die Einkunftserzielungsabsicht objektbezogen zu prüfen.

Der Entscheidung vom 26. September 2022 lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ehegatten erwarben im Zeitraum 2003 bis 2016 insgesamt 111 Immobilienobjekte in ganz Deutschland, die sie nach ihren Angaben zur Erzielung von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung vorsahen und entsprechend in den Anlagen V der jeweiligen Einkommensteuererklärungen ansetzten. Es handelte sich dabei überwiegend um unbebaute Grundstücke, die teilweise als landwirtschaftliche Flächen oder Lagerflächen vermietet werden sollten. Einige Objekte blieben unvermietet. Bei diesen erkannte das Finanzamt die Verluste endgültig nicht an.

Der Argumentation der Eheleute, die Einkunftserzielungsabsicht und die in diesem Rahmen zu prüfende Totalüberschussprognose seien nicht für jedes einzelne Objekt isoliert zu betrachten, sondern für die Gesamtheit der Objekte, erteilte das Finanzgericht eine Absage. Danach gilt die objektbezogene Betrachtung auch dann, wenn sich die Objekte auf einem Grundstück (im zivilrechtlichen Sinne) befinden.

Tipp: Vermietet der Steuerpflichtige demgegenüber mehrere Objekte bzw. das gesamte Grundstück auf der Grundlage lediglich eines Rechtsverhältnisses, so ist die Vermietungstätigkeit einheitlich zu beurteilen.

Ferner ist unbedingt zu beachten, dass die Vermutung einer Einkunftserzielungsabsicht bei auf Dauer angelegter Vermietung nur für die Vermietung von Wohnraum gilt, nicht jedoch für die Vermietung von Gewerbeimmobilien oder von unbebauten Grundstücken.

Körperschaftsteuer . Verdeckte Gewinnausschüttung wegen Privatnutzung des Pkw trotz Nutzungsverbot?

Überlässt eine Kapitalgesellschaft ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer (GGf) ein betriebliches Fahrzeug zur Nutzung, spricht der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass das Fahrzeug vom GGf auch für private Fahrten genutzt wird. Dies gilt nach der Ansicht des Finanzgerichts Münster vom 28. April 2023 auch dann, wenn die Privatnutzung im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ausdrücklich verboten ist und insbesondere dann, wenn der GGf kein Fahrtenbuch führt.

Das Finanzgericht Münster hat in seiner Urteilsbegründung insbesondere die bisherige Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs gegenübergestellt:

Sichtweise des I. Senats des Bundesfinanzhofs (Urteil vom 23. Januar 2008)

Der I. Senat des Bundesfinanzhofs ist bislang davon ausgegangen, dass für die Privatnutzung eines dem GGf von der Gesellschaft zur Nutzung überlassenen betrieblichen Fahrzeugs ein Anscheinsbeweis greift. Danach spricht der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass ein (Allein-)GGf einen ihm zur Verfügung stehenden betrieblichen Pkw auch für private Fahrten nutzt.

Dies gilt auch bei einem im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ausdrücklich vereinbarten Privatnutzungsverbot – und zwar insbesondere dann, wenn

- der GGf kein Fahrtenbuch führt,
- keine organisatorischen Maßnahmen getroffen wurden, die eine Privatnutzung ausschließen, und
- eine unbeschränkte Zugriffsmöglichkeit auf den Pkw besteht.

Sichtweise des VI. Senats (Urteil vom 21. März 2013)

Dagegen vertritt der VI. Senat des Bundesfinanzhofs die Ansicht, dass für lohnsteuerliche Zwecke bereits die bloße Gestattung der Privatnutzung unabhängig von den tatsächlichen Nutzungsverhältnissen beim Arbeitnehmer den Zufluss eines geldwerten Vorteils begründet und der Anscheinsbeweis nicht anzuwenden ist.

Es gibt keinen auf der allgemeinen Lebenserfahrung gründenden Erfahrungssatz, nach dem ein angestellter GGf generell arbeitsvertraglich vereinbarte Nutzungsverbote nicht achtet. Selbst wenn er in Ermangelung einer „Kontrollinstanz“ bei einer Zuwiderhandlung keine arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Konsequenzen zu erwarten hat, rechtfertigt dies keinen entsprechenden steuerstrafrechtlich erheblichen Generalverdacht.

Dass der Arbeitgeber ein arbeitsvertraglich vereinbartes Privatnutzungsverbot nicht überwacht, ändert daran nichts.

Diese Grundsätze hat der VI. Senat des Bundesfinanzhofs auch auf einen alleinigen GGf einer GmbH angewandt.

Sichtweise des Finanzgerichts Münster

Das Finanzgericht Münster hat nun für den Fall eines alleinigen GGf einer GmbH die Rechtsprechung des I. Senats des Bundesfinanzhofs zugrunde gelegt und die Grundsätze des Anscheinsbeweises angewendet.

Den Anscheinsbeweis konnte die GmbH im Streitfall auch nicht mit dem Einwand erschüttern, dem GGf hätte für die privaten Fahrten ein Fahrzeug im Privatvermögen zur Verfügung gestanden. Denn bei den betrieblichen Fahrzeugen handelte es sich um sehr hochwertige und stark motorisierte Fahrzeuge, die mit den „privaten“ Fahrzeugen nicht vergleichbar waren. Darüber hinaus wurden diese Fahrzeuge auch von der Ehefrau des GGf genutzt.

Der wegen des Anscheinsbeweises anzunehmenden Privatnutzung lag keine entsprechende Nutzungs- und Überlassungsvereinbarung zugrunde. Vielmehr enthielt die Vereinbarung ein Privatnutzungsverbot. Die private Nutzung durch den GGf war demzufolge nicht durch das Arbeitsverhältnis, sondern durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst und führte zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

Da gegen die Entscheidung des Finanzgerichts Münster bereits die Revision anhängig ist, darf nun mit Spannung erwartet werden, wie sich der Bundesfinanzhof positionieren wird.

Gewerbsteuer . Keine Hinzurechnung von Sponsorenleistungen

Ausgangsgröße für die Gewerbesteuer ist der Gewerbeertrag. Dies ist der nach den Vorschriften des Einkommen- oder Körperschaftsteuergesetzes ermittelte Gewinn aus dem Gewerbebetrieb. Für gewerbesteuerliche Zwecke sind jedoch Hinzurechnungen und Kürzungen zu berücksichtigen.

So sind dem Gewinn nach § 8 GewStG z. B. anteilig wieder hinzuzurechnen: Miet- und Pachtzinsen (einschließlich Leasingraten) für die Benutzung von beweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens, die im Eigentum eines anderen stehen.

In einer für die Werbetreibenden erfreulichen Entscheidung vom 23. März 2023 hat der Bundesfinanzhof ausgeführt, dass ein Sponsorenvertrag eine Vereinbarung besonderer Art sein kann, die einem Miet- oder Pachtvertrag nicht entspricht und damit bei der Gewerbesteuer nicht zur Hinzurechnung der gezahlten Entgelte führt.

Unter den Begriff der Mietzinsen und Pachtzinsen fallen nur Leistungen aufgrund solcher Verträge, die ihrem wesentlichen Gehalt nach Miet- oder Pachtverträge sind.

Enthält der Vertrag neben der entgeltlichen Gebrauchsüberlassung wesentliche nicht trennbare miet- oder pachtfremde Elemente, die ihn einem anderen Vertragstyp zuordnen oder zu einer Einordnung als Vertrag eigener Art führen, scheidet eine gewerbesteuerrechtliche Hinzurechnung der Entgelte insgesamt aus.

Tipp: Bei einem Sponsoringvertrag kann es sich um einen atypischen Schuldvertrag handeln, bei dem die einzelnen Leistungspflichten derart miteinander verknüpft sind, dass sie sich rechtlich und wirtschaftlich nicht trennen lassen, so dass auch eine nur teilweise Zuordnung der Pflichten zum Typus eines Miet- oder Pachtvertrags ausscheidet.

Erbschaftsteuer . Antrag auf Optionsverschonung ist mit Risiko verbunden

Das Finanzgericht Münster hat am 27. Oktober 2022 entschieden, dass die Regelverschonung für durch Schenkung erworbenes Betriebsvermögen nicht in Anspruch genommen werden kann, wenn zuvor die Optionsverschonung beantragt wurde, deren Voraussetzungen aber tatsächlich nicht vorliegen.

Hintergrund

Für begünstigtes Vermögen (vor allem Betriebsvermögen) im Sinne des § 13b Abs. 2 ErbStG sind (je nach Höhe des Erwerbs) verschiedene Begünstigungen möglich. In der Regel (begünstigtes Vermögen bis € 26,0 Mio.) hat der Erwerber die Wahl zwischen zwei Verschonungsmodellen:

- Die Regelverschonung beträgt 85 % mit einem zusätzlichen Abzugsbetrag von höchstens € 150.000,00. Dieser Abzugsbetrag verringert sich, soweit der Wert dieses Vermögens insgesamt die Wertgrenze von € 150.000,00 übersteigt, um 50 % des diese Wertgrenze übersteigenden Betrags. Das bedeutet: Bei einem begünstigten Vermögen von bis zu € 1,0 Mio. wird eine vollständige Verschonung erzielt.
- Auf Antrag wird bei der Optionsverschonung eine Befreiung zu 100 % gewährt, wenn die Quote des Verwaltungsvermögens maximal 20 % beträgt.

In Abhängigkeit von der Verschonungsregelung ist innerhalb eines Zeitraums von fünf oder sieben Jahren darauf zu achten, dass bestimmte Mindestlohnsummen nicht unterschritten werden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt (gekürzt und vereinfacht) zugrunde:

Der Vater übertrug auf seinen Sohn (S) eine OHG-Beteiligung im Wege der vorweggenommenen Erbfolge sowie Grundbesitz. In seiner Schenkungsteuererklärung beantragte S für den gesamten Erwerb des begünstigten Vermögens die Optionsverschonung nach § 13a Abs. 10 ErbStG. Nach den weiteren Angaben in der Erklärung machte das Verwaltungsvermögen der OHG 90 % oder mehr aus.

Das Betriebsfinanzamt stellte den Wert des Anteils am Betriebsvermögen der OHG sowie die Summe der gemeinen Werte des Verwaltungsvermögens fest, wobei dieses mehr als 70 % des Betriebsvermögens ausmachte. Das Grundstück bewertete es als Betrieb der Land- und Forstwirtschaft.

Das für die Schenkungsteuer zuständige Finanzamt setzte daraufhin Schenkungsteuer fest, wobei es für das land- und forstwirtschaftliche Vermögen eine Begünstigung nach § 13a ErbStG berücksichtigte, für den OHG-Anteil allerdings nicht. Die Optionsverschonung sei insoweit nicht zu gewähren, weil die Verwaltungsvermögensquote von 20 % überschritten sei. Da der Antrag des S auf Optionsverschonung unwiderruflich sei, komme auch die Regelverschonung nicht in Betracht.

Hiergegen legte S in der Folge Einspruch ein und nahm seinen Antrag auf Optionsverschonung, den er versehentlich gestellt habe, zurück. Er begehrte nun die Regelverschonung. Zudem führte S aus, dass er bei der Antragstellung irrtümlich davon ausgegangen sei, dass das Grundstück kein begünstigtes Betriebsvermögen darstelle.

Nach der Entscheidung des Finanzgerichts Münster hat das Finanzamt für die OHG-Anteile zu Recht weder die Options- noch die Regelverschonung gewährt:

Die Optionsverschonung scheitert an der überschrittenen Verwaltungsvermögensquote von 20 %.

Die Regelverschonung ist nicht zu gewähren, weil S in der Schenkungsteuererklärung wirksam und unwiderruflich die Optionsverschonung beantragt hat.

Der Antrag bewirkt, dass einzelne für die Regelverschonung geltende Tatbestandsmerkmale durch andere ersetzt werden. Die Optionserklärung betrifft ausdrücklich den gesamten Erwerb des begünstigten Vermögens. Der etwaige Irrtum des S über die Qualifizierung des Grundstücks als land- und forstwirtschaftliches Betriebsvermögen betrifft die OHG-Beteiligung nicht, da die Option für jede wirtschaftliche Einheit gesondert abgegeben werden kann.

Relevanz für die Praxis

Das Finanzgericht Münster hat sich in seiner Entscheidung auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Vorgängerregelung (§ 13a Abs. 8 ErbStG) bezogen, wonach ein „Rückfall“ zur Regelverschonung nach der unwiderruflichen Erklärung zur optionalen Vollverschonung nicht möglich ist. Zudem hat der Bundesfinanzhof hier Folgendes herausgestellt: Bei einer einheitlichen Schenkung von mehreren wirtschaftlichen Einheiten kann die Erklärung zur optionalen Vollverschonung für jede wirtschaftliche Einheit gesondert abgegeben werden.

Für das Finanzgericht Münster lagen keine Gründe für eine Revision vor. Auf die daraufhin von S eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde hat der Bundesfinanzhof die Revision nun aber zugelassen (Beschluss vom 12. Juli 2023). Ob der Bundesfinanzhof hier für neue Erkenntnisse sorgen wird, bleibt vorerst abzuwarten.

Tipp: Bis auf Weiteres ist in Erbschaftsteuer- oder Schenkungsteuerfällen zu beachten, dass der Antrag auf optionale Vollverschonung mit einem (hohen) Risiko verbunden sein kann, zumal die 20 %-Grenze des Verwaltungsvermögens von mehreren Aspekten abhängt und mitunter nicht einfach zu ermitteln ist.

Erbschaftsteuer . Steuerbefreiung für das Familienheim trotz Einzug erst nach Ablauf der Sechsmonatsfrist

Die vom Erblasser zuvor selbst genutzte Wohnimmobilie kann erbschaftsteuerfrei vererbt werden, wenn das Familienheim vom Ehegatten weitere zehn Jahre lang bewohnt wird. Erben Kinder oder Enkel (verstorbenen Kinder), ist darüber hinaus zu beachten, dass die Steuerbefreiung auf eine Wohnfläche von 200 qm begrenzt ist.

Die Steuerbefreiung kann auch dann gewährt werden, wenn der Erblasser aus zwingenden Gründen an einer Selbstnutzung zu eigenen Wohnzwecken gehindert war.

Der Erwerber muss die Wohnung unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, zur Selbstnutzung für eigene Wohnzwecke bestimmen. Angemessen ist nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs regelmäßig ein Zeitraum von sechs Monaten nach dem Erbfall.

Kann ein Erbe wegen der Vermietung für einen festen Zeitraum nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Erbfall in die Wohnung (Familienheim) einziehen, schließt dies gem. Urteil des Finanzgerichts München vom 26. Oktober 2022 nicht zwangsläufig aus, dass er die Wohnung trotzdem noch unverzüglich iSd. § 13 Abs. 1 Nr. 4c ErbStG zur Selbstnutzung bestimmen kann. Die Revision beim Bundesfinanzhof ist bereits anhängig.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Eine pflegebedürftige und hochbetagte Erblasserin musste in ein Pflegeheim umziehen und war zur Finanzierung der Heimkosten auf die Vermietung der bisher selbstgenutzten eigenen Wohnung angewiesen. In diesem Fall steht, so das Finanzgericht, ein auf vier Jahre geschlossener Zeitmietvertrag – ohne die Möglichkeit einer Eigenbedarfskündigung – nach dem Tod der Erblasserin der Erbschaftsteuerbefreiung bei der Tochter als Alleinerbin nicht entgegen – und zwar auch dann nicht, wenn der Mietvertrag nach dem Tod der Mutter noch eine Restlaufzeit von über zwei Jahren hat und die Tochter die Wohnung erst nach einer Renovierung zu eigenen Wohnzwecken nutzen kann.

Tipp: Ungeachtet dieser Entscheidung ist es zu empfehlen, die Möglichkeit einer Eigenbedarfskündigung in den Mietvertrag aufzunehmen, um so eine unverzügliche Selbstnutzung zu eigenen Wohnzwecken nach dem Erbfall zu ermöglichen.

Sozialversicherungsrecht . Künstlersozialabgabe bleibt im Jahr 2024 bei 5,0 %

Über die Künstlersozialversicherung werden über 190.000 selbstständige Künstler und Publizisten als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen.

Die Künstler und Publizisten tragen, wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge. Die andere Beitragshälfte wird finanziert durch

- einen Bundeszuschuss (20 %) und
- durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen (30 %), die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten.

Der Abgabesatz wird jährlich für das jeweils folgende Jahr festgelegt. Bemessungsgrundlage sind alle in einem Jahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

Im Jahr 2024 wird dieser Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung unverändert 5,0 % betragen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat hierzu u. a. wie folgt Stellung genommen:

Die bei der Künstlersozialkasse gemeldete Honorarsumme hat im Jahr 2022 wieder den Stand wie vor der Coronapandemie erreicht. Dies und der Einsatz zusätzlicher Bundesmittel in Höhe von insgesamt über € 175,0 Millionen in den Jahren 2021 bis 2023 haben zur finanziellen Stabilisierung der Künstlersozialkasse beigetragen und machen es möglich, dass der aktuelle Abgabesatz in der Künstlersozialversicherung in Höhe von 5,0 % auch im Jahr 2024 beibehalten werden kann.

Sozialversicherungsrecht . Mitarbeiter-PC-Programme

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 04. Mai 2023 dazu Stellung genommen, wie Arbeitgeberleistungen im Rahmen eines Mitarbeiter-PC-Programms sozialversicherungsrechtlich zu behandeln sind.

Oftmals überlassen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern betriebliche Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte (z. B. Laptops, Tablets und Smartphones) auch zur privaten Nutzung. Bei aktuell bestehenden Leasing-Modellen, wie dem Mitarbeiter-PC-Programm (MPP), verzichten die Beschäftigten für die Vertragslaufzeit der Nutzungsüberlassung der Geräte auf einen Teil ihres Gehalts.

Steuerlich wird der geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung der betrieblichen Geräte als steuerfreie Einnahme behandelt – und zwar unabhängig davon, ob die Zuwendung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird oder nicht (vgl. § 3 Nr. 45 EStG).

Für die Sozialversicherungsfreiheit wird hingegen verlangt, dass diese Arbeitgeberleistung zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Diese Voraussetzung ist bei einer Entgeltumwandlung jedoch nicht erfüllt.

Grundsätzlich ist der übliche Abgabepreis als Sachbezugswert heranzuziehen. Die Bewertung nach dem üblichen Abgabepreis ist in diesen Fällen jedoch aufwendig und komplex. Hinzu kommt, dass die Geräte nicht übereignet, sondern im Wege des Leasings nur zeitlich befristet überlassen werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind daher der Auffassung, dass als Wert für die Nutzungsüberlassung das Nutzungsentgelt anzusetzen ist, das in der Regel dem Betrag der Gehaltsumwandlung entspricht.

Weichen im Einzelfall die Höhe der Leasingrate und die Höhe des Entgeltverzichts voneinander ab, ist als Wert für die Nutzungsüberlassung die Höhe der vom Arbeitgeber als Leasingnehmer vereinbarten Leasingrate in Ansatz zu bringen.

Beispiele

Ein Arbeitgeber überlässt seinem Mitarbeiter im Rahmen einer Gehaltsumwandlung ein Smartphone, das dieser auch für private Zwecke nutzen darf:

- Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung monatlich € 3.000,00
- Leasingrate für Arbeitgeber monatlich € 50,00
- Entgeltverzicht monatlich € 50,00

Der Beitragsbemessung sind € 3.000,00 zugrunde zu legen (neuer Barlohnanspruch: € 2.950,00 + Sachbezug für Smartphone-Überlassung € 50,00).

Abwandlung 1: Wie zuvor, aber die monatliche Leasingrate (€ 60,00) übersteigt den monatlichen Entgeltverzicht (€ 50,00).

In diesem Fall ist der Sachbezug für die Smartphone-Überlassung mit € 60,00 anzusetzen, so dass für die Beitragsbemessung € 3.010,00 maßgeblich sind.

Die Leasingrate wird beitragsrechtlich einheitlich beurteilt, so dass auch die Anteile oberhalb des Entgeltumwandlungsbetrags nicht als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erbracht angesehen werden und damit der Beitragsbemessung zugrunde zu legen sind.

Abwandlung 2: Die monatliche Leasingrate ist geringer als der monatliche Entgeltverzicht und beträgt € 40,00.

Somit ist der Sachbezug mit € 40,00 anzusetzen (Beitragsbemessung insgesamt: € 2.990,00).

Beachten Sie: In den drei Fällen beträgt der lohnsteuerpflichtige Arbeitslohn € 2.950,00.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht . Wenn nichts anderes geregelt ist – Bei Arbeit auf Abruf gelten 20 Stunden als vereinbart

BAG, Urteil vom 18.10.2023, Az. 5 AZR 22/23

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass für den Fall einer Vereinbarung „Arbeit auf Abruf“ bei fehlender wöchentlicher Festschreibung eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt.

Die Klägerin war seit 2009 bei dem beklagten Unternehmen der Druckindustrie als „Abrufkraft Helferin Einlage“ beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht geregelt. Die Mitarbeiterin machte geltend, die Beklagte habe ihre Arbeitskraft in den Jahren 2017 bis 2019 durchschnittlich 103,2 Stunden monatlich abgerufen – dies sei zu vergütende Arbeitszeit. Weil sie ab 2020 weniger eingesetzt wurde, verlangte die Arbeitnehmerin eine Nachzahlung wegen Annahmeverzugs.

Die Klage ging bis zum höchsten Arbeitsgericht. Hier hatte sie jedoch nur in einem geringen Umfang Erfolg, nämlich nur so weit in einzelnen Wochen weniger als 20 Stunden Arbeitsleistung abgerufen worden waren.

Begründet wurde die Entscheidung damit, dass für den Fall, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen habe (Arbeit auf Abruf), müssten sie nach den Normen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Werde eine solche Vereinbarung nicht getroffen, sei die Regelungslücke im Vertrag durch § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG zu schließen, indem kraft Gesetzes eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart gelte.

Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit könne im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung sei und objektive Anhaltspunkte dafür vorlägen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Für eine solche Annahme habe die Arbeitnehmerin jedoch keine Anhaltspunkte vorgetragen, so das BAG in der Begründung.

Werde die anfängliche arbeitsvertragliche Lücke zur Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses durch die gesetzliche Fiktion geschlossen, könnten die Parteien in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren. Dafür reiche aber das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange nach Beginn des Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum wie im zu entscheidenden Fall nicht aus.

Allein dem Abrufverhalten des Arbeitgebers komme laut BAG kein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert dahingehend zu, er wolle sich für alle Zukunft an eine vom TzBfG abweichende höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden. Ebenso wenig rechtfertige allein die Bereitschaft des Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum mehr als geschuldet zu arbeiten, die Annahme, er wolle sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht . Lohnfortzahlung – Was gilt bei symptomloser Infektion und Quarantäne?

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 06.07.2023, Az. 4 Sa 39 öD/23

Die Nachwirkungen der Corona-Pandemie beschäftigen weiterhin die Gerichte. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hatte über eine Lohnfortzahlung zu entscheiden für einen Arbeitnehmer, der sich nach einem positiven Covid-19 Test in häusliche Quarantäne begeben musste und keine Möglichkeit der Arbeitsleistung im Home-Office hatte.

Die Klägerin war Verwaltungsangestellte eines Krankenhauses. Zu ihren Aufgaben gehörte u. a. die Aufnahme neuer Patienten im Krankenhaus. Die Klägerin führte einen Selbsttest (PCR-Test) auf das Coronavirus durch, welcher sich als positiv erwies. Von dem zuständigen Gesundheitsamt erhielt sie daher eine Quarantäneanordnung, die sie dazu verpflichtete, sich 14 Tage lang zu Hause aufzuhalten. Aufgrund der behördlichen Anordnung, die sie auch bei ihrem Arbeitgeber vorlegte, meldete sie sich krank. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung legte sie hingegen nicht vor, da sie eine solche nicht hatte. Sie war nämlich symptomfrei und fühlte sich auch nicht arbeitsunfähig.

Ihr Arbeitgeber verweigerte ihr die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, da sie keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hatte. Die Sache landete vor Gericht, wo der Anspruch auf Lohnfortzahlung jedoch schließlich bejaht wurde.

Das LAG ging davon aus, dass die Klägerin erkrankt war, weil sie mit dem Coronavirus infiziert war. Aufgrund des positiven PCR-Tests habe sie eine Quarantäneanordnung erhalten, die ihre Arbeitsunfähigkeit ausgelöst habe. Die Arbeitsunfähigkeit lag in der Unmöglichkeit der Arbeitserbringung der Klägerin. Es sei der Arbeitnehmerin wegen der behördlichen Anordnung rechtlich unmöglich gewesen, ihr Haus zu verlassen und ihre Arbeitsstelle aufzusuchen. Da sich ihre Arbeit auch nicht von zu Hause aus dem Home-Office erbringen ließ, habe die Quarantäne den Entgeltfortzahlungsanspruch ausgelöst.

Das LAG führte in der Begründung aus, dass sich „Krankheit“ als regelwidriger Körper- oder Geisteszustand – unabhängig davon, ob sich die Krankheit durch Symptome ausdrücke, definiere. Die Infektion mit dem Virus begründe einen solchen regelwidrigen Zustand.

Ob die Entscheidung rechtskräftig ist, ist diesseits nicht bekannt.

Wettbewerbsrecht . Haftet die Firma? – Private Äußerungen eines Mitarbeiters zur Konkurrenz

OLG Hamburg, Urteil vom 31.08.2023, Az. 5 U 27/22

Das OLG Hamburg hat entschieden, dass Unternehmen nicht für private Äußerungen von Mitarbeitern haften, die ein Mitarbeiter im Internet über einen Konkurrenten des Unternehmens tätigt.

Eine Unternehmensberatung – unter anderem für Onlinemarketing – hatte einen Wettbewerber aufgefordert, negative Äußerungen über sie zu unterlassen. Die beanstandeten Äußerungen stammten von einem Mitarbeiter der Beklagten, die ein Mitarbeiter auf einer Social-Media-Plattform als Antwort auf einen Post eines Bekannten getätigt hatte. Die Äußerung des Mitarbeiters hatte durchaus einen Bezug zu der Tätigkeit der Parteien. Über das Versenden unerwünschter Werbung als Mittel zur Kundenakquise hatte der Beschäftigte bezogen auf die Führungsebene der Klägerin in der Kommentarfunktion geschrieben: „Die B. Brüder haben wegen diesen und einigen anderen Methoden bereits einige Strafverfahren bekommen.“

Die Unternehmensleitung der Klägerin war der Ansicht, dass die unwahre Aussage des Mitarbeiters der Beklagten nach dem Lauterkeitsrecht des UWG zuzurechnen sei, so dass die Beklagte auf Unterlassung in Anspruch genommen wurde.

Dem Unterlassungsbegehren erteilte das Oberlandesgericht jedoch eine klare Absage. Die Äußerung könne der Beklagten nicht zugerechnet werden, da es bereits an einer wettbewerbswidrigen Handlung des Mitarbeiters „in einem Unternehmen“ fehle. Zwar stelle die angegriffene Äußerung eine unwahre Tatsachenbehauptung über Mitglieder der Unternehmensleitung der klagenden Unternehmensberatung dar. Da sie jedoch nicht darauf abzielte, „durch Beeinflussung der geschäftlichen Entscheidung der Verbraucher oder sonstigen Marktteilnehmer den Absatz oder Bezug von Waren oder Dienstleistungen des eigenen oder eines fremden Unternehmens zu fördern“, sei keine geschäftliche Handlung des Arbeitnehmers festzustellen.

Die Richter betonten, dass ein Unternehmensinhaber für rein private Handlungen seiner Mitarbeiter wettbewerbsrechtlich nicht hafte. Denn rein private Äußerungen eines Beschäftigten fielen nicht unter § 8 Abs. 2 UWG. Ein Arbeitgeber müsse nicht damit rechnen, dass sich ein Mitarbeiter in einer privaten Kommunikation in sozialen Medien wie geschehen äußere. Ein solches Geschehen sei für den Arbeitgeber auch gar nicht beherrschbar.

Ob die Entscheidung rechtskräftig ist, ist diesseits nicht bekannt.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke

Aufsichtsrat: Wolfgang Schoofs, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Hendrik Söhler von Barga, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de