

Provisionen sind beim - Elterngeld zu berücksichtigen

Das LSG Baden-Württemberg hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob bei der Elterngeldberechnung auch regelmäßig gezahlte Provisionen anzusetzen sind. Dies sei deshalb problematisch, weil nach § 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG solche Einnahmen nicht zu berücksichtigen sind, die nach lohnsteuerlichen Vorgaben als sonstige Bezüge zu behandeln sind. Dies sei aber bei Provisionen der Fall, weshalb sie bei der Berechnung des Elterngeldes außen vor bleiben müssen. Dies sah das LSG jedoch anders, denn gesetzliche Verweisungen auf Verwaltungsvorschriften, die jederzeit ohne Beteiligung des Gesetzgebers geändert werden können, seien nicht geeignet, den gesetzlichen Anspruch des Elterngeldes einzuschränken.



Post von Detlef Wilhelm, selbstständiger Buchhalter

Arbeitslosengeldanspruch trotz ungekündigtem Arbeitsverhältnis

Das SG Dortmund hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob auch dann Arbeitslosengeld I zu gewähren ist, wenn der Anspruchsteller noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Im zu entscheidenden Fall meldete sich die Klägerin arbeitslos, nachdem sie sich nach längerer Arbeitsunfähigkeit (wg. Mobbing) geweigert hatte, an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Sie sei nunmehr ohne Gehaltszahlung freigestellt worden und stelle sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses kam es jedoch nicht, da die klagende Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber auf Versetzung verklagte. Die Arbeitsagentur verneinte den Arbeitslosengeldanspruch, denn mangels Kündigung sei die Arbeitnehmerin nicht arbeitslos. Dies sah das SG Dortmund anders. Für die Arbeitslosigkeit genügt eine faktische Beschäftigungslosigkeit und der Wille der Klägerin, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Auch eine Klage auf Weiterbeschäftigung ändere hieran nichts, denn diese Maßnahme sei notwendig, um den Arbeitgeber zur Kündigung zu bewegen.

Mitglied im Bundesverband selbstständiger Buchhalter und Bilanzbuchhalter



Pensionszusage – Arbeitslohn

Der BFH hat sich in einer Pressemitteilung Nr. 70/16 vom 09.11.2016 zum Urteil vom 18.08.2016 (VI R 18/13) zur Übernahme einer Pensionszusage gegen eine Ablösungszahlung geäußert. Demnach gilt, wenn lediglich der Schuldner einer Pensionszusage gegen Zahlung eines Ablösungsbetrages wechselt, dann führt dies nicht nach dem genannten Urteil des BFH beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer zum Zufluss von Arbeitslohn. Vorausgesetzt ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht zusteht, sich den Ablösungsbetrag alternativ an sich selbst auszahlen zu lassen. Im Urteilsfall hat lediglich der Schuldner der Verpflichtung aus der Pensionszusage gewechselt. Durch die Zahlung des Ablösungsbetrages an den die Pensionsverpflichtung übernehmenden Dritten, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf die künftigen Pensionszahlungen wirtschaftlich nicht erfüllt, so dass kein Zufluss von Arbeitslohn erfolgt.

Für gleiche Arbeit gleichen Lohn

In einem erst kürzlich bekannt gewordenen Urteil hatte sich das LAG Rheinland-Pfalz mit der Frage zu beschäftigen, ob die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit ein Verstoß gegen das AGG darstellt. Im vorliegenden Fall war die Klägerin als Produktionsmitarbeiterin im Schuhfabrikationsbetrieb der Beklagten beschäftigt und erhielt einen Stundenlohn von 8,45 €, während ihre männlichen Arbeitskollegen 9,56 € erhielten. Hierin sah das Berufungsgericht eine klare Ungleichbehandlung und bejahte den geltend gemachten Nachzahlungsanspruch. Denn nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG ist jede geschlechtsspezifische Benachteiligung insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen unzulässig. Es sind jedoch die allgemeinen Verjährungsfristen zu beachten.

Neuer Gefahrentarif bei der Berufsgenossenschaft

Für die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft gibt es ab 1.1.2017 einen neuen Gefahrentarif. Die Gefahrentarifstelle 05 wurde um 0,01 Punkte auf 0,60 angepasst. Der Tarif gilt für fünf Jahre. Die Anpassung fällt verglichen mit der letzten Anpassung deutlich geringer aus. Im Jahr 2011 erfolgte die Zusammenfassung verschiedener Berufsgruppen, was zu einer Erhöhung in der Gefahrentarifstelle 05 um mehr als 25 Prozent geführt hatte.

weiter auf Seite 2

**40 EUR Verzugs-
pauschale bei
unpünktlicher
Lohnzahlung**

Das LAG Köln hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob die 40 EUR Verzugspauschale des § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsvertragsrecht Anwendung findet. Zweifel kamen deshalb auf, weil Satz 2 dieser Norm von „Schadensersatz für Rechtsverfolgungskosten“ spricht, es aber im arbeitsgerichtlichen Prozess einen solchen Anspruch nicht gibt, da jede Partei seine eigenen Kosten zu tragen hat. Dennoch bejahte das Gericht die Anwendung des § 288 BGB. Dies deshalb, weil es sich bei dieser Pauschale um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins handelt, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung - die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen - spreche für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhalten. Zukünftig kann also jeder Arbeitnehmer bei verspäteter Vergütungszahlung nicht nur Verzugszinsen in Höhe von 5 % (§ 288 Abs. 1 BGB) verlangen, sondern auch noch die Verzugspauschale in Höhe von 40,00 Euro, § 288 Abs. 5 BGB. Achtung: Revision zum BAG wurde zugelassen.

Die Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung übernehme ich trotz sorgfältiger Bearbeitung nicht. Allerdings kann ich zu den behandelten Themen gerne weitere Auskunft geben.