

Arbeitsrecht im Betrieb

AiB | FACHZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT



aib-web.de

42. JAHRGANG
ISSN 01741225
D 3591

HÖCHST-
RICHTERLICH
BESTÄTIGT!

Betriebsräte haben
einen Rechtsanspruch
auf die AiB.

2 | 2021



PERSONELLE EINZELMASSNAHMEN

Vetorechte zugunsten der Beschäftigten nutzen

AKTUELLES Strafbarkeit: Risiko bei falschen Angaben zur Kurzarbeit
GRUNDLAGEN Verlängerung: Virtuelle Einigungsstellensitzung
BETRIEBSWIRTSCHAFT Liquidität: Nur Bares ist Wahres



Crowdworking-Plattformen aktiv sind und von diesen über 40% mit dieser Arbeit mehr als 1.000 Euro monatlich verdienen.⁵

Die Entscheidung ist für Nutzer von Online-Plattformen und Betriebsräte gleichermaßen bedeutend. Betriebsräte können eigenständig feststellen lassen, wer Arbeitnehmer ist, für wen sie also zuständig sind und von wem sie gewählt werden können. Crowdwork ist oft erst bei genauerem Hinsehen – dann aber eindeutig – als Arbeitsverhältnis erkennbar.⁶ Hierbei helfen Betriebsräten folgende Überlegungen: Führen

Mikrojobber eine hohe Zahl von Kleinstaufgaben für einen Plattformbetreiber nach dessen Vorgaben durch, ist es nachrangig, ob ein Auftrag vom Crowdworker angenommen werden muss. Vorrangig kommt es darauf an, ob dieser Auftrag nach Vorgaben des Crowdsourcers durchzuführen ist.

Dr. Rüdiger Helm L.L.M.,
Rechtsanwalt für Arbeitsrecht bei
Kanzlei huber.mücke.helm
www.arbeitnehmeranwalte.de

SOZIALPLAN

Sozialplanregelung diskriminiert Beschäftigte mit Lohnsteuerklasse V

LAG Hessen, Urteil vom 28.10.2020 – 18 Sa 22/20

Sieht eine Sozialplanregelung eine erhöhte Abfindungszahlung wegen Kindern nur vor, wenn diese auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, stellt dies eine Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

In einem Urteilsverfahren streiten die Beteiligten über die Höhe der Sozialplanabfindung. Arbeitgeber und Betriebsrat haben am 21.3.2018 einen Sozialplan vereinbart, der neben einer Abfindungszahlung auf Basis von Alter, Betriebszugehörigkeit und Entgelt noch weitere Zahlungen für besondere Personengruppen vorsieht. Konkret und für das Verfahren erheblich war folgendes vereinbart:

»Die Abfindung aus der vorstehenden Ziffer 1 erhöht sich bei Arbeitnehmern ...

d) um Euro 5.000 pro Kind, das am Stichtag (Abschluss dieses Sozialplans) auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist; dieser Betrag wird auch gezahlt, wenn das Kind nur zu 0,5 auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist.«

Der Sozialplan gilt für die Dauer der Umsetzung eines Freiwilligenprogramms und kann frühestens zum 31.12.2020 gekündigt werden. Die betroffene Arbeitnehmerin ist verheiratet und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Aufgrund ihrer Teilzeit und des geringeren

Verdienstes hatte sie die Lohnsteuerklasse V gewählt, während ihr Mann in der Steuerklasse III sein Erwerbseinkommen versteuert. Mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zahlte der Arbeitgeber eine Abfindung. Bei der Höhe der Abfindung blieben die beiden Kinder unberücksichtigt. Der Arbeitgeber argumentierte, dass die Kinder nicht eingetragen seien und damit schon nach dem Wortlaut kein höherer Abfindungsanspruch besteht. Damit war die Klägerin nicht einverstanden. Dem Arbeitgeber war bekannt, dass die Klägerin zwei Kinder hat. Darüber hinaus ist es nach den geltenden Steuergesetzen ausgeschlossen, dass bei Steuerklasse V eine Eintragung der Kinder vorgenommen werden kann. Hinzu kommt, dass durch das unbekanntes Abschlussdatum des Sozialplans und dessen konkreten Inhalts keinerlei Möglichkeit durch die Klägerin besteht (beispielsweise durch Wechsel der Steuerklasse) darauf rechtzeitig Einfluss zu nehmen. Sie sah im Vorgehen des Arbeitgebers eine Diskriminierung

⁵ <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/ausmass-von-plattformarbeit-in-deutschland-hoer-als-erwartet.html>

⁶ Schneider-Dörr: Crowd Work und Plattformökonomie – eine arbeitsrechtliche Fallstudie, Nomos 2021.

wegen des Geschlechts und erhob Klage beim zuständigen Arbeitsgericht.

So entschied das Arbeitsgericht

Im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens wiederholte der Arbeitgeber seine Argumentation und verwies unter anderem auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von 1997.¹ Damals hatte das BAG bei fast gleichlautender Formulierung im Sozialplan die Zahlung eines klagenden Arbeitnehmers (männlich) abgelehnt. Argumentativ führte der Arbeitgeber weiterhin an, dass eine solche Regel praktikabel sei und zur besseren Planbarkeit und Berechenbarkeit der Sozialplanabfindung beitragen würde. Das Arbeitsgericht schloss sich der Argumentation des Arbeitgebers an und führte aus, dass der Wortlaut einem Anspruch der Klägerin entgegensteht. Im Übrigen sei eine Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht gegeben. »Vielmehr hat die Klägerin sich durch den bewussten Verzicht auf die Lohnsteuerklasse IV mit Faktor selbst benachteiligt.« Die Klägerin hat in der Folge das erstinstanzliche Urteil im Berufungsverfahren einer Überprüfung unterzogen. Der Arbeitgeber führte im zweitinstanzlichen Verfahren weiter aus, dass eine diskriminierende Abhängigkeit zwischen der Steuerklasse V und der Klägerin als Frau nicht besteht. Vielmehr würden aufgrund des gesellschaftspolitischen Wandels immer mehr Väter Elternzeit in Anspruch nehmen. Eine Diskriminierung könne nicht gesehen werden.

So entschied das LAG

Diesen Ausführungen konnten sowohl die Klägerin als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) nicht folgen. Das LAG hob die erstinstanzliche Entscheidung auf. Es verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung von weiteren 10.000 Euro Abfindung. Gleichzeitig wurde die Revision zum BAG ausdrücklich zugelassen.² Das LAG sah einen direkten Zahlungsanspruch aus dem Sozialplan. Gestützt auf § 75 Abs. 1 BetrVG sah das Gericht eine Benachteiligung des Geschlechts in der Regelung. Untermauert durch das Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung zur mittelbaren Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren³ konnte wissenschaftlich fundiert nachgewiesen werden, dass die finanziellen Folgen für die individuellen Nettoeinkommen

von Eheleuten, die sich für die Steuerklassenkombination III/V entschieden haben keineswegs geschlechtsneutral sind. Im Jahr 2015 lag der Anteil bei Beschäftigten verheirateten Frauen mit der Lohnsteuerklasse V bei 89 %. Des Weiteren ließ das LAG das Argument der Planbarkeit der Kosten nicht durchgreifen. Bei einem Sozialplan mit einer Laufzeit von mehr als 2 Jahren und 9 Monaten ist letztlich nicht bestimm- und berechenbar, wie viele Beschäftigte mit der Lohnsteuerklasse V in diesem Zeitraum unter die Anwendbarkeit des Sozialplans fallen. Auch sei die Entscheidung des BAG von 1997 nicht heranzuziehen, da der dort entschiedene Sachverhalt nicht mit dem vorliegenden vergleichbar sei und sich die Rechtslage durch Einführung des AGG im Jahre 2006 geändert haben dürfte.

► Praxistipp

Die vorliegende Entscheidung hat erhebliche Auswirkungen sowohl auf die Betriebsratspraxis als auch auf einzelne betroffene Arbeitnehmer*innen. Betriebsräte sollten in der Zukunft darauf achten, dass derartige Sozialplanregelungen nicht nur auf die Lohnsteuerklasse abstellen, sondern der Nachweis von unterhaltspflichtigen Kindern auch in anderer Art und Weise (z.B. Vorlage einer Geburtsurkunde) möglich ist. Die streitgegenständliche Formulierung wird so oder in ähnlicher Form gegenwärtig in einer Vielzahl von Betrieben angewandt. Um die Ansprüche nicht zu verlieren, sollten Beschäftigte mit der Steuerklasse V (gleichgültig welchen Geschlechts) den ausgewiesenen Betrag unter Hinweis auf diese Entscheidung unter Berücksichtigung möglicher Ausschlussfristen geltend machen. Gegebenenfalls kann mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden, dass man die Rechtskraft des Urteils abwartet. Seit 2013 hat die alte Lohnsteuerkarte aus Karton endgültig ausgedient. Arbeitgeber und Finanzamt stützen sich auf die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale, kurz Elstam. In Sozialplänen sollte deshalb allein schon sprachlich nicht mehr auf die Lohnsteuerkarte abgestellt werden.

Michael Pietsch Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt) und Fachanwalt für Arbeitsrecht, IG Metall Geschäftsstelle Darmstadt.

1 BAG 12.3.1997 – 10 AZR 648/96.

2 Die schriftliche Urteilsbegründung lag zum Zeitpunkt der Erstellung des Artikels noch nicht vor.

3 Working Paper Forschungsförderung Nummer 190, Juli 2020, von Ulrike Spangenberg, Gisela Färber und Corinna Späth.