

Deutscher
AnwaltSpiegel

Ausgabe 08 // 20. April 2011

www.deutscher-anwaltspiegel.de

Das Online-Magazin für Recht, Wirtschaft und Steuern



In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge aus den Bereichen:

*Bank- und Kapitalmarktrecht • Steuerrecht/M&A
Wirtschaftsprüfung/Unternehmensbewertung
Internetrecht • Arbeitsrecht*

Roundtable
„Forschungsverträge“
am 27. Mai in
Frankfurt am Main
Weitere Informationen unter:
www.deutscheranwaltspiegel.de/roundtable

Außerdem in den Servicrubriken: Dealmeldungen, Rechtsprechungs- und Gesetzgebungsspiegel sowie Personalmeldungen

Zeitarbeit und Equal Pay

BAG-Entscheidung zur Anwendung der im Entleiherbetrieb geltenden Ausschlussfristen

Zeitarbeitsunternehmen müssen erneut eine gerichtliche Niederlage hinnehmen. Bereits am 14.12.2010 hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass es sich bei der CGZP – Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen – um keine Spitzenorganisation handelt, die im eigenen Namen Tarifverträge abschließen kann (BAG, Beschl. v. 14.12.2010, Az. 1 ABR 19/10). Davon ausgehend, dass die Zeitarbeitsunternehmen sich nicht auf einen Vertrauensschutz hinsichtlich der Wirksamkeit der durch die CGZP geschlossenen Tarifverträge berufen können, hat dies zur Folge, dass die nach den nunmehr unwirksamen Tarifverträgen entlohnten Leiharbeiter Nachforderungen nach dem „Equal Pay“-Grundsatz geltend machen können. Bisher konnten die hiervon betroffenen Zeitarbeitsunternehmen noch argumentieren, dass Ausschlussfristen, welche im Betrieb des Entleihers zur Anwendung kommen, aufgrund des „Equal Pay/Equal Treatment“-Gebots der §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG die Nachforderungen der Leiharbeiter entsprechend begrenzen. Dieser Argumentation hat nun das BAG eine Absage erteilt (BAG, Urt. v. 23.03.2011, Az. 5 AZR 7/10).

Der Sachverhalt

Der Kläger wurde von der Beklagten bei der tarifgebundenen C. GmbH mehrjährig als Leiharbeiter eingesetzt. Er hat nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses geltend gemacht, die C. GmbH gewähre ihren vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern eine



© iStock

Erneute Niederlage für Zeitarbeitsfirmen.

höhere Vergütung als die ihm von der Beklagten geleisteten Gehaltszahlungen. Er forderte Vergütungsnachzahlung für mehrere Jahre. Sein Arbeitsvertrag enthält keine Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen. Arbeitnehmer der Stammbesellschaft des Entleiherbetriebs hingegen müssen eine tarifvertraglich geregelte Ausschlussfrist beachten.

Die Entscheidung

Mit seinem Urteil vom 23.03.2011 hat das Bundesarbeitsgericht – laut Pressemitteilung, der Volltext liegt noch nicht vor – entschieden, dass im Entleiherbetrieb geltende Ausschlussfristen bei europarechtskonformer Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gehören, die der Verlei-

her den Leiharbeitnehmern gewähren muss. „Equal-Pay“-Forderungen unterliegen somit lediglich der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren.

Das Landesarbeitsgericht München – Berufungsinstanz dieses Verfahrens – kam noch zu dem Schluss, dass es sich bei den tarifvertraglichen Ausschlussfristen um wesentliche Arbeitsbedingungen im Sinne der §§ 9 Nr. 2, 10 Abs. 4 AÜG handele, die „Equal-Pay“-Ansprüchen entgegengehalten werden können. Die Dauer, so das Landesarbeitsgericht München, innerhalb derer der Anspruch geltend gemacht werden kann, gehöre zum integralen Bestandteil eines Anspruchs. Darüber hinaus sei Zweck des § 10 Abs. 4 AÜG die Gleichstellung des Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Stammarbeitnehmern des Entleihers und nicht dessen Besserstellung. Im Ergebnis schloss sich das Landesarbeitsgericht München der herrschenden Meinung in der Literatur an, die ebenfalls davon ausging, dass Regelungen über Ausschlussfristen zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne des AÜG zählen.

Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zuzustimmen. Nach der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit sind wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im entleihen Unternehmen solche, die sich auf Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage und Arbeitsentgelt beziehen.

Fortsetzung: nächste Seite



➤ Rechtsprechungsspiegel

Sollbesteuerung unterliegt. Der BFH begründet sein Urteil mit dem Entstehen mehrerer Vermögensmassen im Insolvenzfall. Dem Urteil kommt große Bedeutung für die Praxis der Unternehmensinsolvenz zu, da die Insolvenzverwalter hier typischerweise Forderungen aus vor Verfahrenseröffnung erbrachten Leistungen betreiben. Das Urteil führt im Vergleich zur bisher allgemein geübten Praxis zu einer deutlichen Schmälerung der Insolvenzmasse, zu deren Lasten nun auch im Fall der Sollbesteuerung der volle Umsatzsteueranteil als Masseverbindlichkeit an den Fiskus auszukehren ist. (tw)

BFH: Vorlage an BVerfG – Bemessung der Grunderwerbsteuer nach Grundbesitzwerten verfassungswidrig?

Der BFH hat mit Beschluss vom 02.03.2011 (Az. II R 23/10) das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) angerufen, weil er von der Verfassungswidrigkeit des Ansatzes der nur noch für die Grunderwerbsteuer (GrESt) maßgeblichen Grundbesitzwerte als Ersatz-Bemessungsgrundlage überzeugt ist.

Die Grunderwerbsteuer wird nach einem einheitlichen Steuersatz für sämtliche Erwerbsvorgänge erhoben. Im Regelfall bestimmt sich die Bemessungsgrundlage gemäß § 8 Abs. 1 GrEStG nach dem Wert der Gegenleistung. In den Ausnahmefällen des § 8 Abs. 2 GrEStG, zu denen unter anderem die praktisch bedeutsamen Grundstücksübergänge aufgrund von Umwandlungen sowie Anteilsvereinigungen und -übertragungen gehören, bestimmt sich die Bemessungsgrundlage nach den Grundbesitzwerten. Diese werden nach §§ 138 ff. des Bewertungsgesetzes (BewG) gesondert ermittelt. Das BVerfG hatte diese Bewertungsvorschriften im Jahr 2006 für die Erbschaft- und Schenkungsteuer als verfassungswidrig beanstandet, weil sie zu zufälligen und willkürlichen Bewertungsergebnissen führten. Diesen verfassungswidrigen Zustand hat der Gesetzgeber ab 2007



↳ Fortsetzung

Ausschlussfristen sind dort nicht genannt. Der bisher verbreiteten Ansicht, dass Regelungen mit sachlichem Bezug zu den genannten Regelungsgegenständen mit umfasst sein sollen, hat das Bundesarbeitsgericht nun eine Absage erteilt.

Bereits das Arbeitsgericht Regensburg hatte in erster Instanz festgestellt, dass Ausschlussfristen keine wesentlichen Arbeitsbedingungen im Sinne von § 9 Nr. 2 AÜG seien: Ausschlussfristen regeln nicht unmittelbar Arbeitsbedingungen, sondern dienen vielmehr der Rechtssicherheit. Folglich seien diese keine materiellen Arbeitsbedingungen im engeren Sinne, da mit ihnen nicht festgelegt werde, unter welchen Bedingungen die Hauptleistungspflichten selbst auszutauschen sind. Insbesondere bezwecke § 10 Abs. 4 AÜG keine völlige Gleichstellung eines Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleiherbetriebs. Vielmehr sollen die Leiharbeitnehmer nur hinsichtlich der materiellen Arbeitsbedingungen zumindest nicht schlechter gestellt werden.

Für diese Argumentation sprechen Sinn und Zweck der zugrundeliegenden Richtlinie, die vorrangig dem Schutz des Leiharbeitnehmers vor einer Schlechterstellung gegenüber Arbeitnehmern des Entleihers dient. Die Gebote des „Equal Pay/Equal Treatment“ sind so zu verstehen, dass Leiharbeitnehmer mindestens gleichwertig gestellt sein müssen. Bessere Arbeitsbedingungen im Leiharbeitsvertrag sind im Verhältnis dazu möglich. Wurde zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer somit keine Ausschlussfrist vereinbart, so wird dieser hierdurch gerade nicht schlechter, sondern im Ergebnis besser gestellt als Arbeitnehmer des Entleihers,

auf deren Arbeitsverhältnisse eine tarifvertragliche Ausschlussfrist zur Anwendung kommt. Eine Angleichung im Rahmen des „Equal Pay/Equal Treatment“ ist daher nicht vorzunehmen.

Fazit

Für die Zeitarbeitsbranche hat dies weitreichende Konsequenzen. Nicht nur sind Nachforderungen von Leiharbeitnehmern über einen Zeitraum von drei Jahren zu befürchten. Darüber hinaus trifft den Verleiher – und subsidiär sogar den Entleiher gemäß § 28e Abs. 2 SGB IV – das Risiko, für nicht entrichtete Sozialabgaben zu haften. Ob sich die Zeitarbeitsunternehmen insoweit auf Vertrauensschutz berufen können, dürfte zumindest in denjenigen Fällen fraglich sein, in denen „Equal Pay“-Ansprüche wegen Nichtigkeit der CGZP-Tarifverträge geltend gemacht werden. Denn die Tariffähigkeit dieser Vereinbarung wurde von Anfang an bestritten.

In der Praxis könnte den Zeitarbeitsunternehmen helfen, dass zumindest Leiharbeitnehmer in einem laufenden Anstellungsverhältnis abwägen werden, ob sie Nachzahlungsansprüche gegenüber ihrem Arbeitnehmer geltend machen. Die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes – unabhängig von der Wirksamkeit einer möglichen Kündigung – wird schwer wiegen. Allerdings stellte erst Anfang April 2011 der Präsident des Bundesverbands Zeitarbeit durch Pressemitteilung fest, dass die Zeitarbeitsbranche an einem akuten Arbeitskräftemangel leide und das Angebot an Leiharbeitnehmern knapp sei. In solchen Zeiten wird es Leiharbeitnehmern leichter fallen, ihre Ansprüche gegenüber ihrem bisherigen Arbeitgeber

geltend zu machen, den Ausspruch einer Kündigung zu riskieren, unter Umständen eine Abfindung mitzunehmen, um anschließend bei einem Mitbewerber tätig zu werden.

Zeitarbeitsunternehmen ist zu empfehlen, in zukünftig abzuschließenden Arbeitsverträgen selbständige Ausschlussfristen aufzunehmen. Zur Vermeidung der Inanspruchnahme aufgrund bestehender Ansprüche bedarf es hingegen praktischer Lösungen. Unter Umständen können Zeitarbeitsunternehmen mit ihren Arbeitnehmern durch Vereinbarung übertariflicher Löhne und Gehälter einen Verzicht auf die Geltendmachung von „Equal Pay“-Ansprüchen aushandeln und so ihr Kostenrisiko minimieren. Allerdings ist bisher höchst richterlich nicht geklärt, ob ein Verzicht auf den „Equal-Pay“-Anspruch rechtswirksam überhaupt möglich ist. ←



Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeits- sowie Handels- und Gesellschaftsrecht
Prof. Dr. Renate Dendorfer,
HEUSSEN, München

renate.dendorfer@heussen-law.de



Rechtsanwalt
Thomas Krebs,
HEUSSEN Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH, München

thomas.krebs@heussen-law.de

↳ Rechtsprechungsspiegel

für die Erbschaft- und Schenkungsteuer beseitigt und durch neue Bewertungsregeln ersetzt, hierauf aber für die Grunderwerbsteuer verzichtet.

Im Streitfall hatte die Klägerin, eine US-amerikanische Gesellschaft, alle Anteile an einer deutschen GmbH erworben, zu deren Vermögen in Deutschland gelegene Grundstücke gehörten. Für diese Anteilsübertragung (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 GrEStG) wurde gegenüber der Klägerin Grunderwerbsteuer auf der Grundlage der für die Grundstücke der GmbH festgestellten Grundbesitzwerte festgesetzt. Die Klage hatte keinen Erfolg.

Nach Auffassung des BFH ist die weitere Anwendung der §§ 138 ff. BewG für die Grunderwerbsteuer verfassungswidrig, weil sie aufgrund des einheitlichen Steuersatzes der Grunderwerbsteuer zu willkürlichen und zufälligen Besteuerungsergebnissen führten und daher mit dem Gleichheitssatz unvereinbar seien.

Hinweis der Redaktion: Der Beschluss wird in der kommenden Ausgabe des AnwaltSpiegels kommentiert. (tw)

BFH: Besteuerungsvermeidung durch grenzüberschreitende Organschaften

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat durch Urteil vom 09.02.2011 (Az. I R 54, 55/10) die Begründung einer sogenannten gewerbesteuerlichen Organschaft „über die Grenze“ zwischen einer inländischen Untergesellschaft und einer ausländischen Obergesellschaft anerkannt.

Verpflichtet sich eine inländische Kapitalgesellschaft, ihren ganzen Gewinn als Organgesellschaft an ein anderes gewerbliches Unternehmen als Organträger abzuführen, so ist das Einkommen der Organgesellschaft nicht dieser, sondern unter bestimmten Voraussetzungen dem Organträger zuzurechnen. Voraussetzung ist unter anderem, dass der Organträger die Mehrheit der Anteile an der Or-

