

Aus dem Ticker

Sozialversicherungsbescheinigung hat hohe Bindungswirkung

Grundsätzlich ist bei Entsendungen die ausstellende Krankenkasse der Sozialversicherungsbescheinigung eines Mitgliedstaats zuständig. Etwas anderes soll nur bei betrügerischer oder missbräuchlicher Ausnutzung der Vorschriften der EU gelten, urteilte der EuGH.

Ein bulgarisches Unternehmen übte seine Hauptgeschäftstätigkeit in Belgien aus und wurde von einem belgischen Unternehmen für Bauarbeiten beauftragt. Im Inland war der bulgarische Betrieb hingegen nicht tätig. Gleichwohl waren die beschäftigten Arbeitnehmer in Bulgarien sozialversichert. Im Anschluss baten die belgischen Behörden um Prüfung und Widerruf der ausgestellten Sozialversicherungsbescheinigungen. Der bulgarische Träger reagierte hierauf unzureichend. In einem zu diesem Sachverhalt anhängigen Strafverfahren ging es nun um die Frage, ob die ausgestellten bulgarischen Sozialversicherungsbescheinigungen Bindungswirkung für Belgien entfalten oder ob ein Sozialbetrug vorliegt.

Der EuGH weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass nach dem Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit grundsätzlich von der ordnungsgemäßen Ausstellung einer Sozialbescheinigung auszugehen ist. Auf der anderen Seite lässt sich aus der loyalen Zusammenarbeit aber auch herauslesen, dass ausländische Sozialträger eine erneute Prüfung vornehmen müssen, sofern Zweifel an der Rechtmäßigkeit bestehen.

Bei Uneinigkeit über die Rechtmäßigkeit sind zwar die unionsrechtlichen Streitbeilegungsverfahren einzuhalten, etwas anderes gilt aber, wenn der ausländische Sozialträger innerhalb einer bestimmten Frist keine Stellung bezieht. Sofern weitere Anhaltspunkte den Verdacht erhärten, dass eine betrügerische oder missbräuchliche Berufung auf das Unionsrecht vorliegt, ist die Bindungswirkung hingegen aufgehoben. Hierbei handelt es sich laut EuGH um einen allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts.

EuGH, Urteil vom 6. Februar 2018 – C-359/16 (Altun u. a.)

Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Das BAG hat bestätigt, dass auch eine „Trotz-E-Mail“ einen Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot darstellen kann. Bei einem Wettbewerbsverbot handelt es sich nach Ansicht des BAG um einen gegenseitigen Vertrag. Zwischen dem Kläger und der Beklagten bestand ein Arbeitsverhältnis, das gekündigt wurde. In dem Arbeitsvertrag wurde u. a. vereinbart, dass im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot gegen eine Karenzentschädigung i. H. v. 50 % der monatlichen Bezüge besteht. Im weiteren Verlauf forderte der Beschäftigte die Beklagte vertraglich zur Zahlung der Karenzentschädigung auf. Nachdem Letztere untätig blieb, wendete sich der Kläger sodann per E-Mail mit folgendem Inhalt an den Betrieb: „Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle.“ Der Kläger meinte im Nachhinein, es handele sich lediglich um eine Trotzreaktion ohne Rechtsfolge.

Nach dem BAG handelt es sich bei einem nachträglichen Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB um einen gegenseitigen Vertrag gem. §§ 320 ff. BGB, von dem zurückgetreten werden kann. Die „Trotz-E-Mail“ sei auch als wirksamer Rücktritt vom Wettbewerbsverbot zu verstehen. Weil die Gegenseite die Karenzentschädigung nicht rechtzeitig erbracht hat, liegen auch die Voraussetzungen für einen wirksamen Rücktritt vor. Der Kläger hat nur einen Anspruch auf Zahlung der Karenzentschädigung bis zur Erklärung des Rücktritts am 8.3.2016. Für die Zeit danach sind weitere Zahlungen ausgeschlossen.

BAG, Urteil vom 31. Januar 2018 – 10 AZR 392/17

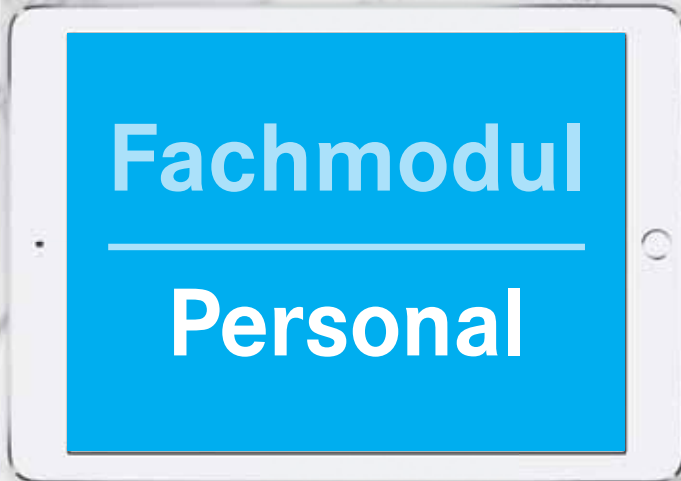
Betriebsübergang nur bei Wechsel der verantwortlichen Person

Voraussetzung für einen Betriebsübergang ist laut BAG, dass die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche natürliche oder juristische Person – sofern sie die Arbeitgeberpflichten gegenüber der Belegschaft eingeht – im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt.

Der Beklagte war seit 1976 im Betrieb der Klägerin, die zwei weitere Standorte unterhielt, als Schlosser beschäftigt. Die Klägerin und die Gesellschaft schlossen im März 2011 eine „Vereinbarung über Lohnfertigung und Geschäftsbesorgungsvertrag über Betriebsführung“ ab. Hiernach sollte die Gesellschaft ab April 2011 die komplette Produktion der Klägerin an allen drei Standorten in Lohnfertigung mit den dort tätigen Arbeitnehmern weiterführen. Die Klägerin sollte die Betriebsführung des gesamten Geschäftsbetriebs an allen Standorten übernehmen. Die Gesellschaft durfte bei der Betriebsführung im Zusammenhang mit der Lohnfertigung und Produktion ausschließlich für Rechnung und im Namen der Klägerin auftreten. Die Generalhandlungsvollmacht wurde entsprechend erteilt. Zuvor unterrichteten die Klägerin und die Gesellschaft die Belegschaft der einzelnen Standorte darüber, dass die Arbeitsverhältnisse mit Ablauf des 31.3.2011 in Folge eines Betriebsübergangs auf die Gesellschaft übergehen. Das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten wurde Ende März 2014 wegen Betriebsstillegung in Berlin gekündigt. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage gegen die Gesellschaft wurde rechtskräftig abgewiesen. Daraufhin forderte der Beklagte die Klägerin am 8.6.2015 auf, anzuerkennen, dass zwischen diesen beiden Parteien über den 31.3.2011 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Klägerin reagierte darauf mit einer Klage und beantragte festzustellen, dass zwischen ihr und dem Schlosser nach dem 31.3.2011 kein Arbeitsverhältnis mehr besteht. Das ArbG Berlin gab der Klage statt; das LAG Berlin-Brandenburg wies sie ab.

Die Revision des Klägers blieb erfolglos. Das Arbeitsverhältnis ist nicht im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von der Klägerin auf die Gesellschaft übergegangen. Entscheidend für den Betriebsübergang ist, dass die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche Person wechselt. Das war vorliegend nicht der Fall. Die Klägerin hatte nicht ihre Verantwortung für den Betrieb des Unternehmens an die Gesellschaft abgegeben. Der Beklagte durfte sich auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin berufen. Ohne Bedeutung für diese Entscheidung blieb die Tatsache, dass die Kündigungsschutzklage des Beklagten rechtskräftig abgewiesen wurde.

BAG, Urteil vom 25. Januar 2018 – 8 AZR 338/16



Das Personalwesen aus allen Blickwinkeln!

Fachmodul Personal

ISBN 978-3-08-140100-3

Preis mtl. € 54,50 zzgl. USt

Preis für drei Nutzer

Nutzungsdauer mind. 1 Jahr

Für Personalprofis

Das Fachmodul Personal bietet umfassende Informationen für das Personalbüro zu den Themenkomplexen Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht, Personalwesen und Arbeitsrecht.

Ausgewählte Highlights:

Der 360° eKommentar zum Einkommensteuergesetz mit dem einzigartigen Konzept einer permanenten Kommentierung.

Das Handbuch Betrieb und Personal mit ABC-Darstellung zu Arbeitsrecht, Lohnsteuer und Sozialversicherungsrecht.

Die Inhalte im Einzelnen

- 360° EStG eKommentar
- Einkommensteuergesetz Kommentar der Grünen Reihe
- 3 Fachzeitschriften
- 8 Praxisratgeber (u. a. ABC des Lohnbüros)
- 4 Handbücher zu Spezialthemen
- LSt-Handausgabe, ESt-Handausgabe und Steuerberater Handbuch
- Umfassende Gesetzesmaterialien
- Über 400 Arbeitshilfen (Muster, Formulare, Checklisten und Berechnungsprogramme)

Direkt bei Stollfuß Medien bestellen ...

Stollfuß Medien GmbH & Co. KG · Dechenstr. 7 · 53115 Bonn
Tel.: 0228 724-0 · www.stollfuss.de · bestellung@stollfuss.de

... oder über unsere Partnerplattformen