

Rundbrief



ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte.



Sozialplan-Abfindungen auch für befristet Beschäftigte

EuGH stärkt befristet Beschäftigte. | Seite 3

Die Änderungen im Mutterschutzgesetz

Oder: Nicht jede Reform ist eine Verbesserung. | Seite 7

Der Personalrat hat zwar wenige Rechte ...

... aber auch wenige Rechte kann man nutzen! (Teil 2) | Seite 11

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Bundesfinanzhof begünstigt Entschädigungen. | Seite 14



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Sozialplan-Abfindungen auch für befristet Beschäftigte

EuGH stärkt befristet Beschäftigte – auch in Deutschland

Wenn für Betriebsänderungen Sozialpläne verhandelt werden, wollen Arbeitgeber die befristet Beschäftigten in der Regel von Ansprüchen ausnehmen. Auch viele Betriebsräte tun sich schwer, sich für diese Gruppe einzusetzen. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahr 2016 sollte sich dies ändern.

→ Was hat der EuGH entschieden?

Die **Beschäftigungsbedingungen** der befristet Beschäftigten müssen so gut sein wie bei Dauerbeschäftigten. Denn § 4 Nr. 1 der Richtlinie 99/70/EG über befristete Arbeitsverträge verbietet eine Schlechterbehandlung, es sei denn, sie ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ umfasst auch Ausgleichszahlungen bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen, so der EuGH. Eine spanische gesetzliche Regelung verstieß nach dem EuGH gegen dieses Verbot. Das Gesetz schloss befristet Beschäftigte von jeglichen Ausgleichszahlungen für die Beendigung des Arbeitsvertrags aus. Vergleichbare Dauerbeschäftigte hatten dagegen einen Abfindungsanspruch. Der bloße Umstand der Befristung ist kein sachlicher Grund. Der Arbeitgeber kann sich nicht auf die „temporäre Natur“ oder das „Kriterium der Dauer und die Erwartung der Stabilität der Vertragsbeziehung“ stützen.



Wirkt sich diese Entscheidung auf deutsches Recht aus?

Ja! Auch im deutschen Recht gibt es ein Benachteiligungsverbot für befristet Beschäftigte: § 4 Absatz 2 **Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG) verbietet, einen befristet Beschäftigten **wegen der Befristung** des Arbeitsvertrages schlechter zu behandeln als einen vergleichbaren unbefristet Beschäftigten, es sei denn, **sachliche Gründe** rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

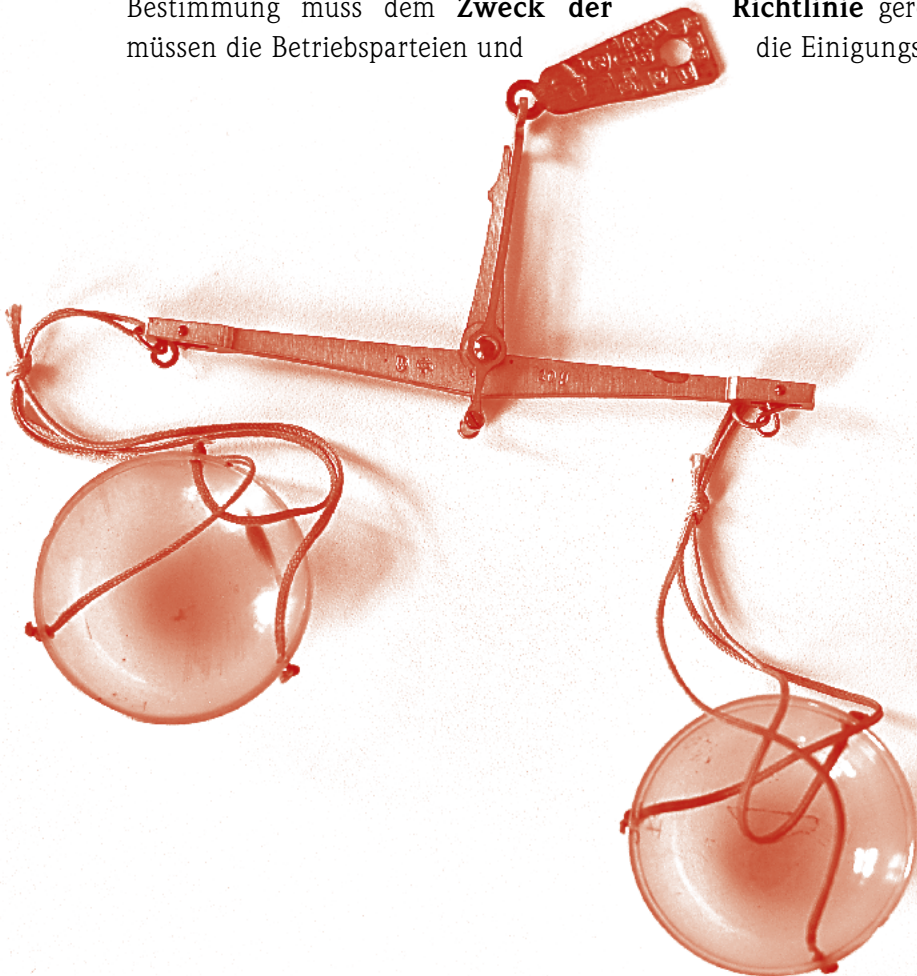
Erwägen die Betriebsparteien oder die Einigungsstelle, befristet Beschäftigte von der Sozialplanabfindung auszuschließen, ist diese Vorschrift als höherrangiges Recht zu berücksichtigen. Ob dies im Sozialplan in ausreichendem Maß geschehen ist, kann in vollem Umfang arbeitsgerichtlich überprüft werden.

Was ist ein sachlicher Grund?

Das TzBfG definiert den Begriff des „sachlichen Grundes“ selbst nicht. Die Einigungsstelle hat den Begriff bei ihrer Entscheidung richtlinienkonform unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung auszulegen.

Warum richtlinienkonforme Auslegung?

Das TzBfG setzt die Richtlinie 99/70/EG in deutsches Recht um. Setzt ein Mitgliedstaat eine Richtlinie um, ist die nationale Vorschrift nach ständiger EuGH-Rechtsprechung richtlinienkonform auszulegen. Die Vorschrift ist so auszulegen und anzuwenden, dass **keine Widersprüche zum Unionsrecht** entstehen. Die nationale Bestimmung muss dem **Zweck der Richtlinie** gerecht werden. Dies müssen die Betriebsparteien und die Einigungsstelle beachten.



Was ist der Zweck des § 4 Absatz 2 TzBfG und der Richtlinie?

§ 4 Absatz 2 TzBfG soll befristet Beschäftigte vor Diskriminierungen schützen und ihre Gleichbehandlung mit unbefristet Beschäftigten sichern. Die gleiche Zwecksetzung verfolgt § 4 Nr. 1 der Richtlinie, was sich aus ihrer Präambel und Erwägungen ergibt.

Entsprechend dieser Zwecksetzung hat die Einigungsstelle den Begriff des „sachlichen Grundes“ unter Berücksichtigung der BAG- sowie der EuGH-Rechtsprechung auszulegen. Nach ständiger BAG-Rechtsprechung haben Sozialpläne den Zweck einer zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die Leistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die Vergangenheit dar, sondern sollen künftige Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können. Daneben hat die Einigungsstelle bei der richtlinienkonformen Auslegung die EuGH-Entscheidung von 2016 zu berücksichtigen:

- Der Begriff „**Beschäftigungsbedingungen**“ umfasst auch Ausgleichszahlungen bei Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags.
- Der Begriff „**sachlicher Grund**“ verlangt, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch **genau bezeichnete, konkrete Umstände gerechtfertigt** ist. Diese können sich aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen wurden, oder aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels eines Mitgliedstaates ergeben.
- Ein **sachlicher Grund liegt nicht vor**, wenn sich der Arbeitgeber nur auf die „temporäre Natur“, „Art und Zweck“ der Befristung oder das „Kriterium der Dauer und die Erwartung der Stabilität der Vertragsbeziehung“ stützt.

Beachten die Betriebsparteien und die Einigungsstelle diese Grundsätze nicht, verstößt der Ausschluss befristet Beschäftigter von Abfindungszahlungen eines Sozialplans gegen das TzBfG. Dies müssen Gerichte im Streitfall prüfen.

Was sagt die Arbeitgeberseite?

Teilweise wird eine Auswirkung auf deutsche Sozialplanabfindungen verneint, weil der EuGH einen **gesetzlichen** Abfindungsanspruch behandelt habe, während die Sozialplanabfindungen in Deutschland aus der Regelung der Betriebsparteien folgten. Dieses Argument ändert aber nichts daran, dass mit § 4 Absatz 2 TzBfG ebenfalls eine gesetzliche Regelung richtlinienkonform auszulegen ist.

Teilweise wird eine Auswirkung der EuGH-Entscheidung abgelehnt, da befristet Beschäftigte **keinen „Besitzstand verdient“** hätten. Auch dies ist unzutreffend. Nach ständiger BAG-Rechtsprechung haben Sozialpläne – im Gegensatz zu Treueprämien – den Zweck einer zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Diese zukunftsbezogene Ausgleichsfunktion einer Abfindung ist auch bei Ausscheiden eines befristet Beschäftigten aufgrund betrieblicher Änderungen gegeben.

Praxistipp

Befristet Beschäftigte haben im Rahmen eines Sozialplans einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit Dauerbeschäftigten, wenn es um die Zahlung einer Abfindung geht. Dies ergibt sich aus der richtlinienkonformen Auslegung des § 4 Absatz 2 TzBfG. Auch wenn es sich aufgrund kurzer Betriebszugehörigkeit oft um kleinere Summen handelt: von der Handhabung, dass das Sozialplanvolumen mit befristet Beschäftigten nicht geteilt wird, werden sich alle Beteiligten verabschieden müssen.

Siehe:

- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.09.2016, Aktenzeichen C-596/14, NZA 2016, 1193 (Ana de Diego Porras/Ministerio de Defensa)
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 05.10.2004, Aktenzeichen C-397/01 (Pfeiffer), NZA 2004, 1145
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.09.2009, Aktenzeichen 1 AZR 316/08, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 204



Andrea von Zelewski

Richterin am Arbeitsgericht a. D.,
Mannheim/Kapstadt

Die Änderungen im Mutterschutzgesetz

Oder: Nicht jede Reform ist eine Verbesserung

Das »Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts« ist teilweise im April 2017 in Kraft getreten, der Rest folgt zum 01.01.2018. Damit soll das Mutterschutzgesetz aus dem Jahr 1952 einer grundlegenden Reform unterzogen und auf den Stand der Zeit und der neuesten Erkenntnisse der Gesundheitswissenschaft gebracht werden. Die Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) werden in das Gesetz integriert, womit sich Systematik und Struktur grundlegend ändern. Eine erste Bewertung der Neuregelung fällt gemischt aus.



→ Welche Änderungen gibt es?

1. Ausweitung des geschützten Personenkreises

Das neue MuSchG erweitert den geschützten Personenkreis gemäß § 1 MuSchG. Erstaunlich ist, dass die dort genannten Frauen bislang nicht geschützt waren. Gilt das Gesetz bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen oder Heimarbeit ausführen, soll es künftig eine erhebliche Ausweitung auf sonstige Personen geben, die in unterschiedlichen Vertragskonstellationen zu Arbeitgebern, Auftraggebern, aber auch zu Institutionen stehen können.

Das Gesetz soll jetzt künftig auch für folgende Personen gelten:

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die als Entwicklungshelferinnen tätig sind,
- Frauen, die als Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind,
- arbeitnehmerähnliche Selbstständige,
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

2. Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes

Auch die zweite Änderung ist überfällig: Es gibt nun eine längere Mutterschutzfrist für Mütter, die ein behindertes Kind geboren haben. Hier soll der besonderen belastenden Situation der Familie Rechnung getragen werden.

Die Frist für den Mutterschutz soll weiterhin grundsätzlich sechs Wochen vor der Entbindung beginnen und acht Wochen danach enden. Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, haben künftig aber Anspruch auf einen verlängerten Mutterschutz von zwölf statt acht Wochen nach der Geburt. Bislang galt diese verlängerte Schutzfrist nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten. Die verlängerte Schutzfrist findet sich in § 3 Absatz 2 Nr. 3 MuSchG.

3. Kündigungsschutz auch bei Fehlgeburten gemäß § 16 MuSchG

Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz von vier Monaten auch bei einer nach der zwölften Woche der Schwangerschaft erlittenen Fehlgeburt. Diese Situation erfasst das geltende Recht bislang nicht; die nach altem Recht erforderliche (und nur schwer vermittelbare) Abgrenzung von Fehl- und Totgeburten erübrigt sich künftig.



4. Lockerung des Verbots von Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit gemäß §§ 4, 5 MuSchG

Das Mutterschutzgesetz sah bisher grundsätzlich ein Verbot von Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr vor. Die Verbote werden jedoch gelockert und die Ausnahmevorschriften geändert. Nachtarbeit bis 22 Uhr sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sollen nun bei **ausdrücklichem Wunsch der Schwangeren** möglich sein. In diesen Fällen bedarf es keiner behördlichen Genehmigung mehr, eine Meldung ist jedoch erforderlich.

Diese Formulierung kann in der Praxis dazu führen, dass Druck auf die Mutter ausgeübt wird. „Im Gesetz steht ja auch, dass du darfst“ – solche Formulierungen sind bereits an Arbeitnehmerinnen herangetragen worden.

Hier ist es insbesondere Sache des Betriebsrates, die Kolleginnen umfassend zu informieren und darauf hinzuweisen, dass die Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit freiwillig ist.

5. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen gemäß § 10 MuSchG

An „gefährlichen“ Arbeitsplätzen wurde in den vergangenen Jahren oft ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen, wenn die Schwangere Gefahren durch chemische Substanzen, radioaktive Strahlungen etc. ausgesetzt war.

Nach der Reform sollen Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen nur noch in Betracht kommen, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Dafür möchte der Gesetzgeber die Vermeidung **„unverantwortbarer Gefährdungen“** als Schlüsselbegriffe des Arbeitsschutzrechts auch bei **Mutterschutz und Stillzeit** einführen. Der Arbeitgeber soll daher zunächst verpflichtet werden, jeden konkreten Arbeitsplatz hinsichtlich des Vorliegens „unverantwortbarer Gefährdungen“ einzuschätzen. Liegen diese Gefährdungen vor, wird der Arbeitgeber im ersten Schritt die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestalten müssen. Ist dies nicht oder nur

unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist die schwangere oder stillende Frau an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz einzusetzen. Erst nach Verneinung aller zwingend vorzunehmenden Maßnahmen greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

Auch hier ist der Betriebsrat gefragt und sollte hier insbesondere seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz in puncto **Gefährdungsbeurteilung** geltend machen. Jahrelang war es strittig, ob dieser Mitbestimmungstatbestand auch die Gefährdungsbeurteilung, die das Arbeitsschutzgesetz vorschreibt, umfasst. Durch zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes im Juni 2004 wurden dazu Klarheit geschaffen und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erheblich gestärkt.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung sowie zur arbeitsplatzbezogenen Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz der Mitbestimmung unterliegt. Gefährdungsbeurteilungen ohne Mitbestimmung des Betriebsrates bedeuten eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers.

Fazit

Das reformierte Mutterschutzgesetz bringt einige Verbesserungen. Kritisch zu bewerten ist aber insbesondere der Freiwilligenvorbehalt zur Mehr-, Sonntags- und Nachtarbeit. Dieser Vorbehalt ist gefährlich bei Schwangeren, die sich aus Angst um ihren Arbeitsplatz dazu drängen lassen, länger zu arbeiten, und einwilligen. Bislang konnten diese sich immer unproblematisch auf das Gesetz berufen.

Auch die Regelung zum betrieblichen Beschäftigungsverbot ist kritisch zu betrachten. Der Betriebsrat sollte hier darauf achten, dass er stets an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt ist, und dafür sorgen, dass das neue Gesetz in der Praxis nicht zu einem Rückschritt beim Gesundheitsschutz Schwangerer und Stillender führt.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 08.06.2014, Aktenzeichen 1 ABR 13/03 und 1 ABR 4/03
(zur Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung)



Kerstin Rogalla

Rechtsanwältin,

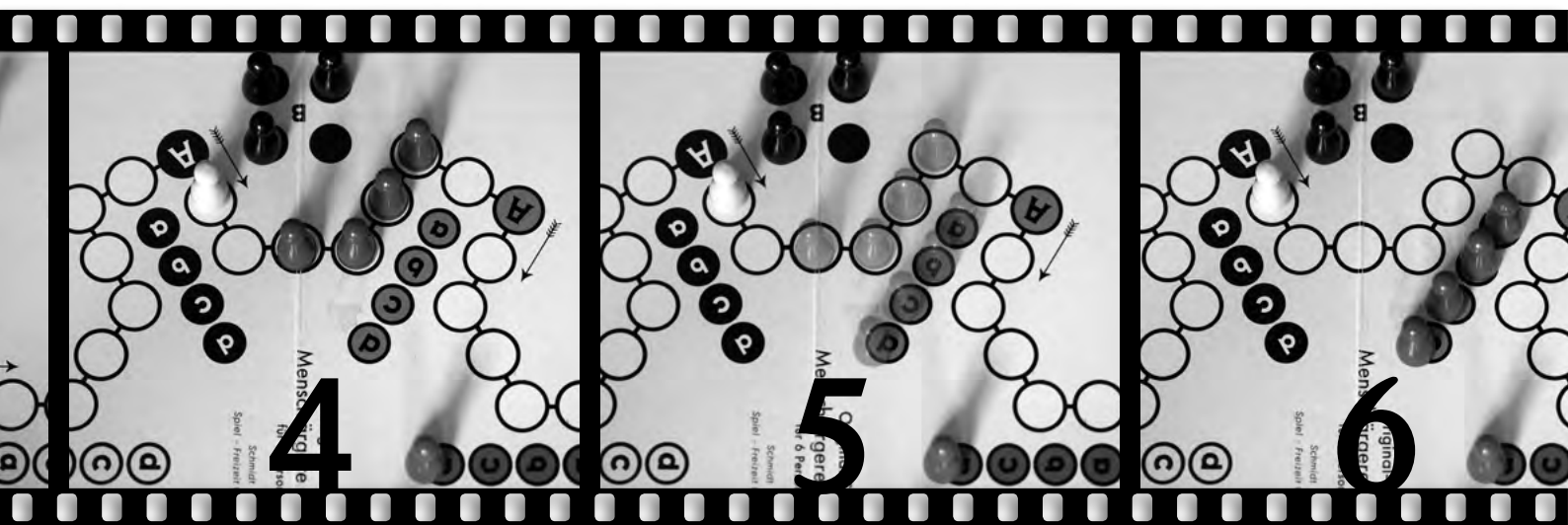
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dortmund



Der Personalrat hat zwar wenige Rechte ...

... aber auch wenige Rechte kann man nutzen! (Teil 2)

Der Oberbürgermeister der Stadt Delmenhorst brachte eine Beschlussvorlage zur Ausgliederung der Wirtschaftsförderung auf eine GmbH in die Ratsgremien ein, ohne vorher das vollständige Verfahren zur Benennungsherstellung mit dem Personalrat durchgeführt zu haben. Damit verletzte er das Beteiligungsrecht des Personalrats, wie das Verwaltungsgericht Oldenburg 2015 entschied. Hierüber berichteten wir im Rundbrief Nr. 28. Nun hat das Obergerverwaltungsgericht die Entscheidung bestätigt.



Die seitens der Stadt Delmenhorst eingelegte Beschwerde wurde vom Niedersächsischen Obergerverwaltungsgericht am 28.03.2017 zurückgewiesen. Aus den Gründen dieses Beschlusses sei wie folgt zitiert:

„Dass es im kommunalen Bereich häufig der Entscheidung der betreffenden Vertretung [Anm.: konkret des Rates der Stadt Delmenhorst] bedarf, um die vom jeweiligen Hauptverwaltungsbeamten vorgeschlagenen Regelungen umzusetzen, bedeutet nicht, dass die Personalvertretung erst dann einzuschalten ist, wenn der Rat seine Entscheidung getroffen hat und der Hauptverwaltungsbeamte nach § 85 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NKomVG lediglich noch zu deren Ausführung berufen ist. Der Dienststellenleiter, nicht die kommunale Vertretung oder deren Ausschüsse, ist der alleinige Partner der Personalvertretung und hat deren Mitwirkungsrechte zu wahren. ...

Das Beteiligungsrecht soll es der Personalvertretung zunächst ermöglichen, **auf die Willensbildung des Dienststellenleiters Einfluss zu nehmen** ... Der Zeitpunkt vor Herbeiführung einer endgültigen Entscheidung der kommunalen Vertretung ist aber auch deshalb maßgeblich, weil der Dienststellenleiter verpflichtet ist, die gegen eine Entscheidung vorgebrachten Einwände des Personalrates dem für diese Entscheidung zuständigen Organ zur Kenntnis zu bringen. Auf diese Weise wird eine wirksame und sachgerechte Ausübung des Beteiligungsrechtes sowie eine umfassende Information des zur Entscheidung berufenen Organs ist sichergestellt ... Bestünde mithin keine Verpflichtung des Hauptverwaltungsbeamten zur Beteiligung der Personalvertretung vor Befassung der kommunalen Vertretung, würde nicht nur die Personalvertretung durch Herbeiführung der abschließenden Entscheidung der Vertretung zunächst **weitgehend vor vollendete Tatsachen gestellt**, sondern auch die Vertretung über den Standpunkt der Personalvertretung im unklaren gelassen ... Eine effektive Einbringung der Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wäre auf diese Weise nicht möglich. Gerade weil kein personalvertretungsrechtliches Beteiligungsrecht an einer Entscheidung der kommunalen Vertretung oder eines entscheidungsbefugten Ausschusses besteht, ist es erforderlich, die Personalvertretung rechtzeitig vor der abschließenden Entscheidung zu beteiligen.“

(Hervorhebungen nicht im Original)



Damit ist das bestätigt worden, was im Rundbrief Nr. 28 bereits ausgeführt wurde, nämlich dass sich die Dienststelle mit den Argumenten des Personalrats auseinandersetzen und diese erwägen muss, bevor sie die Vorlage in die Ratsgremien einbringt. Personalräte können diese Erörterung mit der Dienststelle dazu nutzen, sich umfangreiche Informationen zu beschaffen. Hierzu können jetzt auch nach der Novellierung des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes gemäß § 60a NPersVG durch die Einrichtung des **Wirtschaftsausschusses**, der auch in anderen Personalvertretungsgesetzen vorgesehen ist, die Informations- und Erörterungsrechte des Wirtschaftsausschusses und des Personalrats herangezogen werden, so zum Beispiel bei **Kostenvergleichen für ÖPP-Projekte** insbesondere unter dem Gesichtspunkt, ob extern wirklich billiger als intern ist, oder auch, ob es Maßnahmen gibt, die Folgen der Ausgliederung für die betroffenen Beschäftigten möglichst gering zu halten, zum Beispiel durch **Personalgestellung** gemäß § 4 TVöD **statt Überleitung** gemäß § 613a BGB.

Die Pflicht zur innerbetrieblichen Auseinandersetzung mit den Argumenten des Personalrats vor der Entscheidung der politischen Gremien ist für die Beschäftigten und ihre Personalräte insbesondere wichtig, weil Ratsgremien häufig das, was zwischen Oberbürgermeister und Fraktionsvorsitzenden ausgehandelt worden ist, einfach durchwinken.

Siehe:

- Niedersächsisches Obergerverwaltungsgericht, Beschluss vom 28.03.2017, Aktenzeichen 18 LP 4/15, www.rechtsprechung.niedersachsen.de
- Rundbrief Nr. 28, <http://www.arbeitnehmer-anwaelte.de/rundbriefe/alle/>



Detlef Fricke

Rechtsanwalt, Hannover

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Bundesfinanzhof begünstigt Entschädigungen

Rund 60.000 ehrenamtliche Richterinnen und Richter in den deutschen Gerichten erhalten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit unter anderem eine Entschädigung für Zeitversäumnis und Verdienstausschlag. Bislang belegten die Finanzbehörden auch die Entschädigung für Zeitversäumnis mit der Einkommensteuer. Dies hat der Bundesfinanzhof jetzt korrigiert: Diese Entschädigung ist ebenso steuerfrei wie Fahrtkosten und Aufwendungsersatz.



→ Der Fall

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter erhalten nach § 16 des Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetzes (JVEG) eine Entschädigung für Zeitversäumnis in Höhe von sechs Euro je Stunde und den Verdienstausfall nach § 18 JVEG. Zusätzlich besteht ein Anspruch auf Fahrtkostenersatz, Parkgebühren und sog. Aufwendungsersatz, das heißt Tagegeld wegen Abwesenheit von der Wohnung und dem Tätigkeitsort.

Ein Finanzamt in Baden-Württemberg erfasste, entsprechend der bisherigen allgemeinen Praxis in den Finanzämtern, sowohl die Entschädigung für Zeitversäumnis nach § 16 JVEG als auch die Entschädigung für den Verdienstausfall nach § 18 JVEG als steuerpflichtige Einnahmen. Das Finanzgericht wies die hiergegen gerichtete Klage als unbegründet ab.



Die Revision beim Bundesfinanzhof (BFH) hatte teilweise Erfolg. Der Bundesfinanzhof hat Anfang 2017 entschieden, dass die **Entschädigung für Zeitversäumnis nach § 16 JVEG nicht zu versteuern** ist. Es handele sich bei der Entschädigung für Zeitversäumnis weder um Einnahmen aus einer sonstigen selbstständigen Arbeit noch um Einkünfte, die zur Entschädigung als Ersatz für entgangene Einkommen dem Einkommensteuergesetz unterliegen. Die Entschädigung der ehrenamtlichen Richter sei nicht als Gegenleistung für die Tätigkeit anzusehen.

Der Verdienstausfall dagegen, der als Ersatz für das entfallene Arbeitsentgelt gezahlt wird, tritt an die Stelle der zu versteuernden Einkünfte und unterliegt daher weiterhin der Besteuerung.

Fazit

Mit der Entscheidung des BFH wird sich die bisher geübte Praxis der Finanzverwaltungen ändern und die ehrenamtliche Tätigkeit steuerrechtlich besser behandelt. Neben den bisher nicht zu versteuernden Fahrtkosten und dem steuerfreien Aufwendungsersatz sind auch die Entschädigungen für Zeitversäumnis nicht zu versteuern. Die Entscheidung stärkt das Ehrenamt und kann auch noch weitergehende Auswirkungen haben, da Entschädigungen nach dem JVEG neben den ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern auch Zeuginnen und Zeugen, Übersetzerinnen und Übersetzern und Dolmetscherinnen und Dolmetschern gewährt werden.

Siehe:

· Bundesfinanzhof, Urteil vom 31.01.2017, Aktenzeichen IX R 10/16, DB 2017, Heft 12, Seite M11



Udo Rein

Rechtsanwalt,

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt

(ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Hessen)

Zur Beachtung

- Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*,
Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*,
Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel,
Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen
Immanuelkirchstraße 3-4

10405 Berlin

Telefon: 030 446792-0

Fax: 030 446792-20

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp*, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*,
Dr. Julian Richter*, Heiner Fechner, Christopher Kaempf,
Dr. Ragnhild Christiansen, Charlotte Kleveman, Daniela Becker

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2-6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Kanzlei Sieling · Winter · Dette · Nacken

Tilo Winter*, Dieter Dette*, Michael Nacken*, Sonja Litzig*, Dr. jur. Pelin Ögüt*,
Dilek Ergün*, Markus Barton, Simon Wionski, Christoph Gottbehüt

Am Wall 190

28195 Bremen

Telefon: 0421 337570 | Fax: 0421 325836

kooperation@arbeitsrecht-bremen.de | www.arbeitsrecht-bremen.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*, Olivia Günter

Goseriede 12

30159 Hannover

Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22

post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Iris Woerner*, Kerstin Rogalla*

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 822013 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*

Scheffelstraße 11

60318 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Simon Kalck*

In Bürogemeinschaft mit: Brigitte Strubel-Mattes*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht - Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise - Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg, Katharina Grenz,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@kanzlei-bww.de | www.kanzlei-bww.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Lisa Moos

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis;
Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 265150

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

- ➔ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro
 - **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 65066699
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
 - Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren