

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe September 2023

Einkommensteuer	2
. Steuerfreiheit für kleine Photovoltaikanlagen	2
. Abzug von Stellplatzkosten bei doppelter Haushaltsführung	4
. Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen auch für Mieter	5
. Steuerfahndung erhält Daten von Online-Vermietungsportal	6
. Online-Pokergewinn kann steuerpflichtig sein	6
. Erstattungszinsen zur Gewerbesteuer als steuerpflichtige Betriebseinnahmen	7
Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht	7
. Zuschläge bei Urlaubsentgelt sind beitragspflichtig	7
Arbeitsrecht	7
. Differenzierung notwendig – Rückzahlung von Fortbildungskosten	7
. Unwirksam! – Fristlose Kündigung bei gleichzeitigem Weiterbeschäftigungsangebot	8
. Mindestlohn – Keine persönliche Haftung des GmbH-Geschäftsführers	10

Einkommensteuer . Steuerfreiheit für kleine Photovoltaikanlagen

Durch das Jahressteuergesetz 2022 wurde eine Steuerbefreiung für kleine Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) im Einkommensteuergesetz eingeführt. In der Praxis wartete man auf ein Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung, das nun veröffentlicht wurde.

Gesetzliche Neuregelungen

Mit Schreiben vom 29. Oktober 2021 gewährte das Bundesfinanzministerium für kleine PV-Anlagen mit einer installierten Leistung von bis zu 10 kW/kWp ein Wahlrecht (= steuerlich unbeachtliche Liebhaberei auf Antrag des Steuerpflichtigen). Dieses Wahlrecht wurde im Zuge des Jahressteuergesetzes 2022 durch eine Steuerbefreiung (§ 3 Nr. 72 EStG) ersetzt.

Bei der Steuerfreiheit der Einnahmen und Entnahmen im Zusammenhang mit dem Betrieb von PV-Anlagen sind gewisse Höchstgrenzen (vgl. dazu unten ausführlich) zu beachten, wobei hier auf die installierte Bruttoleistung laut Marktstammdatenregister abgestellt wird. Insgesamt gilt eine Obergrenze von 100 kW (peak) pro Steuerpflichtigem oder Mitunternehmerschaft, die für die Anwendung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 72 EStG nicht überschritten werden darf.

Tipp: Die Steuerbefreiung gilt – unabhängig vom Zeitpunkt der Inbetriebnahme der PV-Anlage – für Einnahmen und Entnahmen, die nach dem 31. Dezember 2021 erzielt oder getätigt werden.

In dem BMF-Schreiben vom 17. Juli 2023 befinden sich folgende Hinweise:

Begünstigte PV-Anlagen (auch dachintegrierte und Fassaden-PV-Anlagen) und Höchstgrenzen

Es kommt auf die Art des Gebäudes an, wie hoch die maximale maßgebliche Leistung der Anlage(n) in kW (peak) je Steuerpflichtigem / Mitunternehmerschaft ist (gebäudebezogene Betrachtung):

- Einfamilienhaus (30 kW (peak))
- Wohnzwecken dienendes Zwei- / Mehrfamilienhaus (15 kW (peak) je Wohneinheit)
- gemischt genutzte Immobilie (15 kW (peak) je Wohn- / Gewerbeeinheit)
- nicht Wohnzwecken dienendes Gebäude, z. B. Gewerbeimmobilie mit einer Gewerbeeinheit, Garagengrundstück (30 kW (peak))
- Gewerbeimmobilie mit mehreren Gewerbeeinheiten (15 kW (peak) je Gewerbeeinheit)

Beispiele

Der Steuerpflichtige A hat auf drei Einfamilienhäusern jeweils eine Anlage mit einer Leistung von 25 kW (peak). Alle drei Anlagen sind begünstigt.

A hat auf seinem Haus mit zwei Wohneinheiten und der dazugehörigen Garage jeweils eine Anlage mit einer Leistung von 15,10 kW (peak). Beide Anlagen sind nicht begünstigt, da deren Leistung (insgesamt 30,20 kW (peak)) die für diese Gebäudeart zulässigen 30,00 kW (peak) überschreitet.

Tipp: Es ist nicht erforderlich, dass der Betreiber der PV-Anlage auch Eigentümer des Gebäudes ist, auf, an oder in dem sich die Anlage befindet.

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die 100 kW (peak)-Grenze eingehalten wurde. Dabei sind die Leistungen aller nach § 3 Nr. 72 EStG begünstigten PV-Anlagen zu addieren.

Beispiel

Ein Steuerpflichtiger betreibt zwei Anlagen mit einer Leistung von 30 kW (peak) auf je einem Einfamilienhaus und eine Freiflächen-PV-Anlage mit einer Leistung von 50 kW (peak).

Da Freiflächen-PV-Anlagen (unabhängig von der Größe) nicht begünstigt sind, ist diese Anlage nicht in die Prüfung der 100 kW (peak)-Grenze einzubeziehen. Die Anlagen auf den Einfamilienhäusern sind deshalb begünstigt.

Ist ein Steuerpflichtiger oder eine Mitunternehmerschaft, der bzw. die begünstigte PV-Anlagen betreibt, daneben an einer PV-Anlagen betreibenden anderen Mitunternehmerschaft beteiligt, sind die von der anderen Mitunternehmerschaft betriebenen Anlagen bei der Prüfung der 100 kW (peak)-Grenze nicht anteilig zu berücksichtigen.

Tipp: Betreibt der Steuerpflichtige PV-Anlagen mit einer Leistung von insgesamt mehr als 100 kW (peak), ist die Steuerbefreiung insgesamt nicht anzuwenden (Freigrenze).

Umfang der Steuerbefreiung

Von der Steuerbefreiung werden Einnahmen und Entnahmen unabhängig von der Verwendung des von der PV-Anlage erzeugten Stroms umfasst.

Zu den Einnahmen gehören insbesondere die Einspeisevergütung, Entgelte für anderweitige Stromlieferungen (z. B. an Mieter), Vergütungen für das Aufladen von Elektro- / Hybridelektrofahrzeugen, Zuschüsse und bei der Einnahmenüberschussrechnung vereinnahmte und erstattete Umsatzsteuer.

Entnahmen liegen vor, wenn der Strom für betriebsfremde Zwecke verwendet wird (z. B. Verwendung in den zu eigenen Wohnzwecken genutzten Räumen oder Aufladen eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs, das sich nicht im Betriebsvermögen des die Photovoltaikanlage betreibenden Betriebs befindet).

Investitionsabzugsbeträge (IAB)

IAB, die in vor dem 01. Januar 2022 endenden Wirtschaftsjahren in Anspruch genommen und bis einschließlich zum 31. Dezember 2021 noch nicht gewinnwirksam hinzugerechnet wurden, sind nach § 7g Abs. 3 EStG rückgängig zu machen, wenn in nach § 3 Nr. 72 EStG begünstigte PV-Anlagen investiert wurde.

Betriebsausgabenabzugsverbot

Unterliegen die Einnahmen bzw. Entnahmen der Steuerbefreiung, kann ab dem Jahr 2022 auch kein Abzug der angefallenen Aufwendungen vorgenommen werden. Dies gilt nach der Auffassung der Finanzverwaltung offensichtlich auch für die Aufwendungen, die in 2022 oder später für die Jahre vor 2022 geleistet werden.

Tipp: Aufgrund des wirtschaftlichen Zusammenhangs mit Einnahmen, die vor dem Jahr 2022 erzielt worden sind und noch steuerpflichtig erfasst wurden, dürfte der Betriebsausgabenabzug für nachgelagerte Aufwendungen in den Jahren 2022 oder später weiterhin zulässig sein (z. B. Zahlung der Steuerberaterkosten für die mit Gewinnerzielungsabsicht betriebene PV-Anlage in 2022 für 2021).

Wurde in 2022 eine PV-Anlage vor Verkündung des § 3 Nr. 72 EStG im BGBl erworben oder sind vor Verkündung Aufwendungen angefallen, so ist in Erwägung zu ziehen, einen Erlassantrag gem. § 163 AO bzw. § 227 AO zu stellen, sofern die Aufwendungen auf der Grundlage und in Vertrauen auf die Anwendung der alten Rechtslage getätigt worden sind.

Einkommensteuer . Abzug von Stellplatzkosten bei doppelter Haushaltsführung

Bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung können Arbeitnehmer Unterkunftskosten seit 2014 nur noch bis maximal € 1.000,00 im Monat als Werbungskosten abziehen. Der Höchstbetrag umfasst sämtliche entstehenden Aufwendungen, wie z. B. Miete, Betriebskosten sowie Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung oder -unterkunft; nicht jedoch Aufwendungen für Hausrat, Einrichtungsgegenstände oder Arbeitsmittel, mit denen die Zweitwohnung ausgestattet ist.

Aufwendungen für die erforderliche Einrichtung und Ausstattung der Zweitwohnung, soweit sie nicht überhöht sind, können als sonstige notwendige Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung (außerhalb des Höchstbetrags) berücksichtigt werden. Dieses Urteil des Bundesfinanzhofs wird von der Finanzverwaltung akzeptiert.

Im Schreiben des Bundesfinanzministeriums aus 2020 ist hierzu weiter ausgeführt: Übersteigen die Anschaffungskosten für Einrichtung und Ausstattung der Zweitwohnung (ohne Arbeitsmittel) insgesamt nicht den Betrag von € 5.000,00 einschließlich Umsatzsteuer, ist aus Vereinfachungsgründen davon auszugehen, dass es sich um notwendige Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung handelt.

Stellplatzkosten

Nach Ansicht des Bundesfinanzministeriums sind Miet- / Pachtgebühren für Kfz-Stellplätze vom Höchstbetrag umfasst. Dieser Ansicht hat das Finanzgericht Niedersachsen (wie bereits zuvor die Finanzgerichte Saarland und Mecklenburg-Vorpommern) indes eine Absage erteilt. Danach sind gesonderte Stellplatzkosten keine Unterkunftskosten.

Das Finanzgericht Niedersachsen geht in seiner Entscheidung vom 16. März 2023 sogar noch einen Schritt weiter als die Kollegen aus dem Saarland und bezweifelt, dass der Fall anders zu beurteilen wäre, wenn Unterkunft und Stellplatz „eine untrennbare Einheit“ bilden, wenn also die Nutzung der Unterkunft nicht ohne Aufwendungen für die Nutzung eines Stellplatzes möglich wäre.

Tipp: Bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung (die Revision ist anhängig) ist jedoch mit Gegenwehr der Finanzämter zu rechnen, da das Bundesfinanzministerium hierzu eine andere Auffassung vertritt.

Einkommensteuer . Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen auch für Mieter

Für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen können Steuerpflichtige eine Steuerermäßigung in Höhe von 20 % der Aufwendungen geltend machen. Im Einzelnen gelten folgende Höchstbeträge:

- maximal € 4.000,00 für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, haushaltsnahe Dienstleistungen sowie Pflege- und Betreuungsleistungen,
- maximal € 510,00 für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse bei geringfügig Beschäftigten sowie
- maximal € 1.200,00 für die Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen (nur Lohnkosten).

Der Bundesfinanzhof hat am 20. April 2023 entschieden, dass Mieter Aufwendungen für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen nach § 35a EStG steuermindernd geltend machen können – und zwar auch dann, wenn sie die Verträge mit den Leistungserbringern nicht selbst abgeschlossen haben.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Eheleute wohnten in einer angemieteten Eigentumswohnung. Der Vermieter stellte mit der Nebenkostenabrechnung u. a. Aufwendungen für die Gartenpflege und die Überprüfung von Rauchwarnmeldern in Rechnung. Hierfür beehrten sie die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen. Finanzamt und Finanzgericht lehnten ab – nicht aber der Bundesfinanzhof.

Der Steuerermäßigung steht nicht entgegen, dass Mieter die Verträge mit den Leistungserbringern (z. B. dem Reinigungsbetrieb) regelmäßig nicht selbst abschließen. Es reicht aus, dass die Leistungen dem Mieter zugutekommen.

Soweit das Gesetz zudem verlangt, dass der Steuerpflichtige für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten hat und die Zahlung auf das Konto des Leistungserbringers erfolgt ist, genügt als Nachweis auch eine Wohnnebenkostenabrechnung oder eine Bescheinigung, die dem anerkannten Muster (vgl. hierzu Anlage 2 des Schreibens des Bundesfinanzministeriums vom 09.11.2016) entspricht.

Hieraus müssen sich die Art, der Inhalt und der Zeitpunkt der Leistung sowie der Leistungserbringer und -empfänger nebst Entgelt einschließlich des Hinweises der unbaren Zahlung ergeben. Nur bei sich aufdrängenden Zweifeln an der Richtigkeit dieser Unterlagen bleibt es dem Finanzamt unbenommen, die Vorlage der Rechnungen zu verlangen. Der Mieter muss sich dann die Rechnungen vom Vermieter beschaffen.

Tipp: Diese Rechtsprechung gilt entsprechend für Aufwendungen der Wohnungseigentümer, wenn die Leistungen durch die Wohnungseigentümergeinschaft beauftragt wurden.

Einkommensteuer . Steuerfahndung erhält Daten von Online-Vermietungsportal

Die Steuerfahndung Hamburg hat von einem Vermittlungsportal für die Buchung und Vermittlung von Unterkünften erneut Daten zu steuerlichen Kontrollzwecken erhalten und aufbereitet. Die Daten werden nun an die Steuerverwaltungen der Bundesländer verteilt, damit sie die erklärten Einkünfte mit den vorliegenden Daten abgleichen können. Es liegen Daten zu Vermietungsumsätzen von rund 56.000 Gastgebern mit einem Umsatzvolumen von insgesamt mehr als € 1,0 Milliarde vor.

Hamburg hatte bereits 2020 mit einem internationalen Gruppensuchen eine höchstrichterliche Entscheidung zur Herausgabe von Daten erstritten. Die Auswertung der damaligen Daten hat 2021 und 2022 bundesweit zu Mehrsteuern in Höhe von ca. € 4,0 Millionen geführt. Das war Anlass für die Steuerfahndung Hamburg, mit einem weiteren internationalen Gruppensuchen aktuellere Daten des Vermittlungsportals zu deutschen Vermietern anzufordern, die Wohnraum über diese Plattform vermietet haben.

Einkommensteuer . Online-Pokergewinn kann steuerpflichtig sein

Gewinne aus dem Online-Pokerspiel können als Einkünfte aus Gewerbebetrieb der Einkommensteuer unterliegen.

Der Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 22. Februar 2023 lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Ein Student hatte 2007 mit dem Online-Pokerspiel (in der Variante „Texas Hold'em / Fixed Limit“) begonnen. Ausgehend von kleinen Einsätzen und Gewinnen steigerte er seine Einsätze allmählich. Auch seine Gewinne stiegen erheblich an. Im Streitjahr 2009 erzielte er einen Gewinn von über € 80.000,00, der in den Folgejahren weiter anstieg. Allein von Juli bis Dezember 2009 belief sich seine Gesamtspielzeit auf 673 Stunden.

Das Finanzgericht Münster würdigte den Sachverhalt dahin gehend, dass der Student ab Oktober 2009 gewerblich tätig gewesen sei und der von Oktober bis Dezember 2009 erzielte Gewinn von rund € 60.000,00 somit der Einkommensteuer unterliege. Dies hat der Bundesfinanzhof nun bestätigt und dabei an frühere Entscheidungen zum Pokerspiel in Form von Präsenztournieren und in Casinos angeknüpft. Poker ist in einkommensteuerlicher Hinsicht kein reines Glücksspiel, sondern auch durch Geschicklichkeitselemente gekennzeichnet. Dies gilt auch beim Online-Poker, selbst wenn dort kein persönlicher Kontakt zu den Mitspielern möglich ist.

Aber nicht jeder Pokerspieler unterliegt der Einkommensteuer. Für Freizeit- und Hobbyspieler handelt es sich um eine private Tätigkeit, bei der sich Gewinne und Verluste steuerlich nicht auswirken. Wenn jedoch der Rahmen einer privaten Hobbytätigkeit überschritten wird, ist das Handeln als gewerblich anzusehen. Maßgebend ist die strukturelle Vergleichbarkeit mit einem Gewerbetreibenden bzw. Berufsspieler (z. B. die Planmäßigkeit des Handelns, die Ausnutzung eines Marktes oder der Umfang des investierten Geld- und Zeitbudgets).

Einkommensteuer . Erstattungszinsen zur Gewerbesteuer als steuerpflichtige Betriebseinnahmen

Nach § 4 Abs. 5b EStG gilt: Die Gewerbesteuer und die darauf entfallenden Nebenleistungen sind keine Betriebsausgaben. Dennoch entschied das Finanzgericht Düsseldorf am 04. Mai 2023, dass Erstattungszinsen zur Gewerbesteuer steuerpflichtige Betriebseinnahmen sind. Die Revision gegen das Urteil wurde zugelassen.

Aus dem Betriebsausgabenabzugsverbot des § 4 Abs. 5b EStG folgt nach Ansicht des Finanzgerichts Düsseldorf keine symmetrische Besteuerung von Nachzahlungs- und Erstattungszinsen, die eine außerbilanzielle Kürzung des Gewinns um die Erstattungszinsen zur Gewerbesteuer rechtfertigen könnte.

Tipp: Nur so weit Erstattungszinsen im Zusammenhang mit gegenläufigen und zuvor nicht als Betriebsausgaben erfassten Nachforderungszinsen stehen, ist eine entsprechende Gewinnkürzung aus Billigkeitsgründen geboten.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht . Zuschläge bei Urlaubsentgelt sind beitragspflichtig

Auch wenn Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum zutreffend beitragsfrei ausgezahlt worden sind, unterliegt der auf sie entfallende Anteil des Urlaubsentgelts der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. So lautet eine Entscheidung des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen vom 08. Mai 2023.

Hintergrund: Nach § 11 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) bemisst sich das für Urlaubszeiten zu gewährende Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

Nach § 3b EStG sind neben dem Grundlohn gewährte Zuschläge nur steuerfrei, wenn sie für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt worden sind. Soweit sich zuvor ausgezahlte Zuschläge entgelterhöhend im Rahmen der Lohnfortzahlung für Urlaubstage auswirken, sind sie mangels damit korrespondierender tatsächlich geleisteter Arbeit während des Urlaubszeitraums nicht lohnsteuer- und beitragsfrei.

Arbeitsrecht . Differenzierung notwendig – Rückzahlung von Fortbildungskosten

BAG, Urteil vom 25.04.2023, Az. 9 AZR 187/22

Das BAG hat entschieden, dass die Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht eines Arbeitnehmers von Fortbildungskosten bei Abbruch der Fortbildung grundsätzlich in AGB geregelt werden kann, es müsse jedoch eine Differenzierung der Abbruchgründe erfolgen.

Die Klägerin ist eine Steuerberatungskanzlei. Die Beklagte war in der Kanzlei zuvor mehrere Jahre beschäftigt. Die Beklagte war etwa drei Jahre als Buchhalterin tätig und paukte nebenbei für das Examen zur Steuerberaterin. Sie nahm an einem mehrmonatigen Vorbereitungslehrgang auf die Steuerberaterprüfung teil, die 2018 / 2019 stattfinden sollte. Die Klägerin hatte ein Interesse daran, die Arbeitnehmerin zur Steuerberaterin zu qualifizieren und übernahm die Kosten des Vorbereitungskurses in Höhe von ca. € 8.000,00. Zuvor schlossen die Parteien jedoch eine Vereinbarung, in der per „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ (AGB) geregelt war, dass der Betrag unter anderem zurückzuzahlen sei, falls die Mitarbeiterin das Steuerberaterexamen wiederholt nicht antreten (Härtefälle wie z. B. eine dauerhafte Erkrankung wurden ausgenommen) oder binnen zwei Jahren nach dem Examen kündigen sollte.

Die Beklagte trat in der Folge nicht zur Prüfung an. Stattdessen kündigte sie im Mai 2020 ihr Anstellungsverhältnis. Die Steuerberatungskanzlei sah einen Verstoß gegen die Vereinbarung und forderte einen Betrag von knapp € 4.000,00 von der nun ehemaligen Mitarbeiterin zurück.

Da diese nicht freiwillig zahlen wollte, mussten die Gerichte tätig werden. In den ersten beiden Instanzen bekam der Arbeitgeber Recht und die Beklagte wurde zur Rückzahlung verurteilt.

In der Revision wurde jedoch die Klage abgewiesen.

Die Bundesrichter betonten, dass sie einzelvertragliche Vereinbarungen, wonach ein Arbeitnehmer sich an vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildungen beteiligen muss, wenn er die Fortbildung nicht beendet, grundsätzlich für zulässig erachteten.

In dem konkreten Fall liege jedoch eine unangemessene Benachteiligung und somit ein Verstoß gegen einschlägige Normen der AGB-Kontrolle vor. Denn die gegenständliche Rückzahlungsklausel differenziere nicht danach, warum die Prüfung nicht abgelegt worden sei. So gebe es Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers lägen und dennoch die Rückzahlungspflicht auslösten.

So trat das BAG der Ansicht der Vorinstanz, man könne alle Gründe, die eine Rückzahlungspflicht unbillig erscheinen ließen, unter die Härteklausele subsumieren, entgegen. Denn, so die Richter, die Härtefallklausel erfasse beispielsweise nicht den Fall, in dem eine Kündigung durch den Arbeitgeber zumindest mitveranlasst werde. Dieses Phänomen kommt der Erfahrung der Bundesrichter nach häufiger vor und ist daher durchaus zu berücksichtigen. Außerdem sei der Härtefall nur für das Ablegen des Examens vorgesehen, aber nicht für die vorzeitige Kündigung.

Arbeitsrecht . Unwirksam! – Fristlose Kündigung bei gleichzeitigem Weiterbeschäftigungsangebot

BAG, Urteil vom 29.03.2023, Az. 5 AZR 255/22

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass sich ein Arbeitgeber widersprüchlich verhalte, der einem Arbeitnehmer fristlos kündige, gleichzeitig jedoch „zur Vermeidung von Annahmeverzug“ die Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen während des Kündigungsschutzprozesses anbiete.

Der Kläger war bei der Beklagten als technischer Leiter beschäftigt. Ihm wurde eine fristlose Änderungskündigung ausgesprochen und unter gleichzeitiger Aufforderung zum Arbeitsantritt ein neuer Arbeitsvertrag als Softwareentwickler gegen eine verminderte Vergütung angeboten.

Das Änderungsangebot lehnte der Kläger ab und erschien auch nicht zur Arbeit. Daraufhin kündigte ihm die Beklagte erneut außerordentlich und forderte ihn „im Falle der Ablehnung dieser außerordentlichen Kündigung“ erneut zum Arbeitsantritt auf. Der Kläger erschien abermals nicht.

Vielmehr erhob er Kündigungsschutzklage. Er hielt die Kündigungen für unwirksam. Er machte Vergütung wegen Annahmeverzugs auf Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalts abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes bis zum Antritt der neuen Beschäftigung geltend.

Zunächst hatte der Kläger keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht entschied, dass dem Kläger kein Anspruch auf Annahmeverzugslohn trotz der unwirksamen Kündigungen zustehe, weil er das Angebot der Beklagten, während des Kündigungsschutzprozesses bei ihr weiterzuarbeiten, nicht angenommen habe.

Das ließ der Kläger so nicht stehen und ging in die Revision zum BAG. Dort hatte er letztlich Erfolg.

Das BAG befand, dass sich die Beklagte aufgrund ihrer unwirksamen fristlosen Kündigungen im Annahmeverzug befunden habe, ohne dass es eines Arbeitsangebots des Klägers bedurft hätte. Weil die Beklagte selbst davon ausgegangen sei, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten, spreche wegen ihres widersprüchlichen Verhaltens eine tatsächliche Vermutung dafür, dass sie dem Kläger kein ernstgemeintes Angebot zu einer Prozessbeschäftigung unterbreitet habe, so die Richter.

Die Ablehnung eines solchen „Angebots“ lasse entgegen der Auffassung des LAG auch nicht auf einen fehlenden Leistungswillen des Klägers schließen. Es käme lediglich in Betracht, dass er sich nach § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen müsste. Das scheidet im Streitfall jedoch aus, weil dem Kläger aufgrund der gegen ihn im Rahmen der Kündigungen erhobenen Vorwürfe und der Herabwürdigung seiner Person eine Prozessbeschäftigung bei der Beklagten nicht zuzumuten gewesen sei.

Dem stehe nicht entgegen, dass der Kläger im Kündigungsschutzprozess vorläufige Weiterbeschäftigung beantragt habe. Dieser Antrag sei auf die Prozessbeschäftigung nach festgestellter Unwirksamkeit der Kündigungen gerichtet gewesen. Nur wenn der Kläger in einem solchen Fall die Weiterbeschäftigung abgelehnt hätte, hätte er sich seinerseits widersprüchlich verhalten. Hier sei es indes um die Weiterbeschäftigung in der Zeit bis zur erstinstanzlichen Entscheidung gegangen. Es mache einen Unterschied, ob der Arbeitnehmer trotz der gegen ihn im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung erhobenen (gravierenden) Vorwürfe weiterarbeiten solle oder nach erstinstanzlichem Obsiegen im Kündigungsschutzprozess gleichsam „rehabilitiert“ in den Betrieb zurückkehren könne, wie der Senat in der Begründung ausführte.

Arbeitsrecht . Mindestlohn – Keine persönliche Haftung des GmbH-Geschäftsführers

BAG, Urteil vom 30.03.2023, Az. 8 AZR 120/22

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Geschäftsführer einer GmbH nicht dafür haften, wenn die GmbH ihren Arbeitnehmern nicht den Mindestlohn zahlt.

Geklagt hatte ein technischer Zeichner. Dieser nahm die Geschäftsführer einer zahlungsunfähigen GmbH persönlich auf Schadenersatz in Anspruch. Es ging um die Vergütung des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von ca. € 1.600,00.

Der Kläger hatte als ehemaliger Angestellter der GmbH im Juni 2017 an 22 Arbeitstagen keinen Lohn erhalten. Im November 2017 wurde über das Vermögen der Gesellschaft, also der Arbeitgeberin, ein Insolvenzverfahren eröffnet.

Der Kläger sah eine Verpflichtung der Geschäftsführer der Gesellschaft für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns durch diese an die Arbeitnehmer und nahm die Geschäftsführer der GmbH auf dem Gerichtswege in die persönliche Haftung.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht wiesen die Schadenersatzklage des Mannes mit der Begründung ab, dass es sich bei dem Mindestlohngesetz nicht um ein Schutzgesetz handle und somit keine persönliche Schadenersatzpflicht greifen würde.

Diese Auffassung wurde nun vom obersten deutschen Arbeitsgericht bestätigt.

Das BAG führte aus, dass die Pflichten von Gesellschaftern grundsätzlich auf ihr Verhältnis zur Gesellschaft begrenzt seien. Auch die Pflicht, dass die Gesellschaft sich rechtmäßig verhalte, solle nicht die Gläubiger der Gesellschaft schützen. Eine Haftung gegenüber außenstehenden Dritten gebe es grundsätzlich nicht. Nach § 43 Abs. 2 GmbHG sei die Haftung des Geschäftsführers nur gegenüber der Gesellschaft beschränkt, so dass Schadenersatzansprüche wegen nicht ordnungsgemäßer Geschäftsführung der Gesellschaft zustünden und nicht außenstehenden Dritten. Die Richter nahmen damit Bezug auf die ständige Rechtsprechung des BAG.

Anders könnte es nur dann sein, wenn ein besonderer Haftungsgrund bestünde.

Den aber gebe es bei der Nichtzahlung des Mindestlohns nicht, so das Gericht. Der Bußgeldtatbestand des Mindestlohngesetzes sei kein Schutzgesetz zugunsten der Arbeitnehmer im Verhältnis zu den Geschäftsführern.

Die Annahme eines Schutzgesetzes würde nämlich dazu führen, dass Geschäftsführer von Arbeitnehmern selbst bei nur (leicht) fahrlässiger Verwirklichung des Bußgeldtatbestands nach § 823 Abs. 2 BGB auf Schadensersatz in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Anspruch genommen werden könnten. Dann hätten die Arbeitnehmer über die GmbH als ihren Vertragsarbeitgeber hinaus mit den Geschäftsführern de facto weitere Schuldner, das Haftungssystem des GmbH-Gesetzes, in dem es eine allgemeine Durchgriffshaftung auf die Geschäftsführer der Gesellschaft gerade nicht gibt, würde für den Bereich der Vergütungspflicht des Arbeitgebers vielfach durchkreuzt, so das BAG in der Begründung.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke

Aufsichtsrat: Wolfgang Schoofs, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Hendrik Söhler von Bergen, Sitz der Gesellschaft: Flensburg,

Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de