Verfahrensgang
ArbG Hamburg, Urt. vom 07.12.2020 – 8 Ca 45/18
LAG Hamburg, Urt. vom 29.09.2021 – 7 Sa 8/21
BAG, Urt. vom 07.09.2022 – 5 AZR 502/21, IPRspr 2022-246

Rechtsgebiete
Zuständigkeit → Allgemeiner Gerichtsstand
Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht

Leitsatz

Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nach Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Rom I-VO nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet. Nach Erwägungsgrund 36 Satz 1 der Rom I-VO gilt die Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Staat als vorübergehend, wenn von dem Arbeitnehmer erwartet werde, dass er nach seinem Arbeitseinsatz im Ausland seine Arbeit im Herkunftsstaat wieder aufnehme. Eine zeitliche Höchstgrenze ist dafür nicht vorgesehen. [LS der Redaktion]

Rechtsnormen
EuGVVO 1215/2012 **Art. 4**; EuGVVO 1215/2012 **Art. 32**
Rom I-VO 593/2008 **Art. 3**; Rom I-VO 593/2008 **Art. 8**; Rom I-VO 593/2008 **Art. 28**
TVG **§ 3**; TVG **§ 4**

Sachverhalt

[Siehe auch die teilweise Parallelentscheidung des BAG gleichen Datums – 5 AZR 128/22 (IPRspr 2022-245).]

Die Parteien streiten über Vergütung, nachdem die Beklagte während einer zeitlich befristeten Auslandsentsendung des Klägers nach Frankreich hypothetisch für ihn in Deutschland anfallende Steuern in einem sogenannten Hypotax-Verfahren von seinem Entgelt einbehalten hat. Der Kläger ist seit 2003 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängern als Ausrüstungselektriker tätig. 2016 bis 2019 wurde der Kläger von der Beklagten nach T zu einem konzernangehörigen Unternehmen (A) entsandt. Vor Beginn seiner Entsendung war er bei der Beklagten in Hamburg beschäftigt, im Anschluss daran nahm er seine Tätigkeit dort wieder auf. Der Kläger ist Mitglied der Gewerkschaft IG Metall, die Beklagte ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes Nordmetall Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. (im Folgenden Nordmetall). Der Kläger erhält eine Vergütung nach den zwischen der IG Metall und Nordmetall geschlossenen Entgelttarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie in Hamburg und Umgebung. Für die Zeit der Auslandsentsendung haben die Parteien 2015 einen Entsendungsvertrag geschlossen. In Nr. 10 des Entsendungsvertrags haben die Parteien das Recht der Bundesrepublik Deutschland ohne Verweis auf die Kollisionsregeln vereinbart. Dem Entsendungsvertrag war ein „Anhang zum Entsendungsvertrag“ beigefügt. Anhang B zu den Entsendungsbedingungen „Steuerausgleich - Grundsätze“ entspricht dem Anhang B der Konzernbetriebsvereinbarung über Auslandsentsendungen vom 27. März 2009 (im Folgenden KBV). In diesem Anhang ist das Hypotax-Verfahren näher erläutert. Hiernach soll der Arbeitnehmer während seiner Entsendung hinsichtlich der Steuerabzüge so gestellt werden, als hätte er weiter in Deutschland gearbeitet, obwohl er in dieser Zeit nicht dort, sondern im Einsatzland steuerpflichtig ist. Hierzu übernimmt der Arbeitgeber die tatsächlich anfallenden Steuern im Einsatzland und zieht vom Gehalt des Arbeitnehmers die hypothetischen - nicht abzuführenden - deutschen Steuern ab. Über die Wirksamkeit der KBV entstand Streit zwischen der Arbeitgeberseite und den Arbeitnehmervertretungen. 2017 hielten Vertreter der Arbeitgeberin und des Konzernbetriebsrats hierzu fest, dass für die Jahre 2015 und 2016 ua. den nach Frankreich entsandten Mitarbeitern die Differenz zwischen den einbehaltenen Hypotax-Beträgen und den tatsächlich gezahlten Steuern ausgezahlt werde. Für 2017 solle das Hypotax-Verfahren weiter durchgeführt werden. Eine eventuelle Erstattung solle erfolgen, wenn es bis Ende 2017 zu einer Einigung käme. Dem Kläger wurde von der Beklagten sinngemäß mitgeteilt, dass die in den Jahren 2015 und 2016 einbehaltenen Beträge rückerstattet würden.

Der Kläger forderte die Beklagte auf, die seit Januar 2017 einbehaltenen Beträge zurückzuzahlen und zu bestätigen, dass sie keine Hypotax-Abzüge mehr vornehmen werde. Das Landesarbeitsgericht München hat mit rechtskräftigem Beschluss vom 25.9.2019 (- 4 TaBV 52/18 -) festgestellt, dass die Regelungen zum Hypotax-Verfahren in der KBV unwirksam sind. Der Kläger war während seiner Entsendung ausschließlich in Frankreich steuerpflichtig. Die französische Lohnsteuer war niedriger als die deutsche. Die Beklagte behielt vom Entgelt des Klägers entsprechend den Regelungen zum Hypotax-Verfahren monatlich hypothetische Steuerbeträge in unstreitiger Höhe ein, die sie mit Blick auf die für Deutschland greifende Steuerbefreiung des Klägers nicht an das deutsche Finanzamt abführte. Die in Frankreich anfallende Lohnsteuer zahlte die Beklagte an die französischen Finanzbehörden.

Der Kläger hat mit seiner Klage die Rückzahlung der im Rahmen des Hypotax-Verfahrens einbehaltenen Beträge verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger zu zahlen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision will die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden erstinstanzlichen Urteils erreichen. Der Kläger verfolgt mit seiner Anschlussrevision die Zahlung der ihm wegen Nichteinhaltung der tariflichen Ausschlussfrist nicht zugesprochenen Beträge weiter.

Aus den Entscheidungsgründen:

[17] Die zulässige Revision der Beklagten und die zulässige Anschlussrevision des Klägers sind unbegründet. Wegen der beiderseitigen Tarifgebundenheit der Parteien besteht ein Anspruch des Klägers auf den in den Entgelttarifverträgen vorgesehenen Bruttolohn, den die Beklagte nicht vollständig erfüllt hat. Da der Kläger seine Nachzahlungsansprüche erst für die Monate ab August 2017 (einschließlich) fristgemäß innerhalb der dreimonatigen tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht hat, unterlag der Klageantrag zu 1. teilweise der Abweisung. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig erkannt.

[18] A. Die Klage ist mit den zuletzt gestellten Anträgen unter Berücksichtigung der in der Revision erfolgten Klarstellung zulässig.

[19] I. Die von Amts wegen auch im Revisionsverfahren zu prüfende (BAG 25. Februar 2021 - 8 AZR 171/19 *(IPRspr 2021-217)* - Rn. 43 mwN) Zuständigkeit der deutschen Gerichte ergibt sich aus Art. 4 Abs. 1 Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 (im Folgenden Brüssel Ia-VO). Der Kläger macht mit seiner während seiner Auslandsentsendung am 27. Februar 2018 gemäß Art. 32 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a Brüssel Ia-VO eingeleiteten Klage zivilrechtliche Ansprüche gegen die Beklagte geltend (zum Begriff der Einleitung MüKoZPO/Gottwald 6. Aufl. Brüssel Ia-VO Art. 66 Rn. 4 mwN). Die Beklagte mit Sitz in Hamburg kann in Deutschland verklagt werden. Ist die internationale Zuständigkeit mehrerer Staaten gegeben, kann die klagende Partei unter ihnen wählen (BAG 25. Februar 2021 - 8 AZR 171/19 *(IPRspr 2021-217)* - Rn. 48; Zöller/Geimer ZPO 34. Aufl. Art. 5 EuGVVO Rn. 4).

[20] II. ... [25] B. ... [26] I. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass im Zeitraum der Entsendung gemäß Art. 3 Abs. 1 Satz 1 Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (im Folgenden Rom I-VO) deutsches Recht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden war.

[27] 1. Das anzuwendende Recht bestimmt sich nach der Rom I-VO. Diese findet ausweislich Art. 28 Rom I-VO auf Verträge Anwendung, die nach dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden. Mit dem Entsendungsvertrag vom 5. November 2015 haben die Parteien für die Zeit der Entsendung eine so umfangreiche Vertragsänderung vereinbart, dass diese der Sache nach im streitgegenständlichen Zeitraum zu einer Ersetzung der bisherigen, vor dem 17. Dezember 2009 geschlossenen vertraglichen Vereinbarungen geführt hat (vgl. EuGH 18. Oktober 2016 - C-135/15 - [Nikiforidis] Rn. 35 ff.).

[28] 2. Die Parteien haben in Nr. 10 Abs. 5 des Entsendungsvertrags eine wirksame Rechtswahl iSv. Art. 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. Art. 8 Abs. 1 Satz 1 Rom I-VO getroffen. Die Wahl des deutschen Rechts war nicht gemäß Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO ausgeschlossen. Hiernach darf die Rechtswahl nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch zwingende Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das ohne Rechtswahl anzuwenden wäre. Auch ohne Rechtswahl wäre auf das Arbeitsverhältnis während der Zeit der Entsendung gemäß Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO deutsches Recht anzuwenden gewesen.

[29] a) Gemäß Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Dabei wechselt der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, nach Art. 8 Abs. 2 Satz 2 Rom I-VO nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet. Im Erwägungsgrund 36 Satz 1 der Rom I-VO hat der Unionsgesetzgeber ausgeführt, dass die Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Staat als vorübergehend gelten solle, wenn von dem Arbeitnehmer erwartet werde, dass er nach seinem Arbeitseinsatz im Ausland seine Arbeit im Herkunftsstaat wieder aufnehme. Eine zeitliche Höchstgrenze ist dafür nicht vorgesehen (Deinert Internationales Arbeitsrecht § 9 Rn. 102; Staudinger/Magnus [2021] ROM I Art. 8 Rn. 109; MüKoBGB/Martiny 8. Aufl. Rom I-VO Art. 8 Rn. 66; Ferrari IntVertragsR/Staudinger 3. Aufl. VO (EG) 593/2008 Art. 8 Rn. 22).

[30] b) Die Regelungen des Entsendungsvertrags sprechen eindeutig dafür, dass die Parteien davon ausgingen, die Beklagte werde den Kläger nach dem Einsatz in T wieder in Hamburg beschäftigen. Nr. 1 des Entsendungsvertrags regelt eine Befristung der Entsendung, Nr. 3 sieht für etwaige Verlängerungen eine Höchstfrist von fünf Jahren vor und in Nr. 8 werden Regelungen zur Beschäftigung und zu einer etwaigen Verlängerung der Kündigungsfrist nach der Rückkehr des Klägers getroffen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass er seine Tätigkeit in Hamburg nicht wieder aufnehmen wollte oder sollte. Vielmehr wurde er auch wie vorgesehen nach dem Ende der Entsendung dort wieder beschäftigt.

[31] c) Engere Verbindungen zu einem anderen Staat iSv. Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO weist das Arbeitsverhältnis auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht auf.

[32] II. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Nachzahlungen nach den kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit normativ geltenden Regelungen des TV Entgelt 2016 bzw. 2018 iVm. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG zu ...

Fundstellen

LS und Gründe
AP, mit Anm. *Klumpp*, Nr. 5 zu § 611a n.F. BGB
NZA, 2023, 250

Permalink
https://iprspr.mpipriv.de/2022-246

Lizenz
Copyright (c) 2024 Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht
Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.