

► Elterngeld

### Regelmäßige Provisionen erhöhen das Elterngeld

| Regelmäßig gezahlte Provisionen sind beim Elterngeld zu berücksichtigen. Das gilt auch nach der neuen Rechtslage 2015, entschied das LSG Baden-Württemberg. Entgegenstehende Verwaltungsvorschriften hätten hieran nichts geändert. |

Im Urteilsfall führt das dazu, dass die Elterngeldstelle ein höheres Elterngeld zahlen muss. Denn es muss die regelmäßig quartalsweise in wechselnder Höhe gezahlten Provisionen berücksichtigen (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 13.12.2016, Az. L 11 EG 1557/16, Abruf-Nr. 191056, Revision beim BSG, Az. B 10 EG 4/17 R).

► Sozialversicherungspflicht

### GGf in einer Unternehmensgruppe kann sv-frei sein

| Ein Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer einer Holding ist ausnahmsweise sozialversicherungsfrei, wenn er aufgrund des Gesellschaftsvertrags und seiner Gesellschafterstellung wesentlichen rechtlichen Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft ausüben kann. Für das LSG Baden-Württemberg sprechen dafür Sonderrechte bzw. eine (ausreichende) Sperrminorität (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 23.11.2016, Az. L 5 R 50/16, Abruf-Nr. 192491). |

▾ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Minderheitsgesellschafter einer GmbH trotz Stimmrechtsbindungsverträgen sv-pflichtig“, LGP 4/2016, Seite 68 → Abruf-Nr. 43827773

► Wettbewerbsverbot

### Salvatorische Klausel kann Karenzentschädigung nicht ersetzen

| Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne eine darin enthaltene Karenzentschädigung ist nichtig. Weder kann dann der Arbeitgeber die Unterlassung des Wettbewerbs verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine (angemessene) Karenzentschädigung. Eine in den AGB enthaltene salvatorische Klausel kann nach Ansicht des BAG einen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilen und führt nicht – auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers – zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots. |

Begründung: Aus der Klausel ließe sich nicht ersehen, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte (BAG, Urteil vom 22.03.2017, Az. 10 AZR 448/15, Abruf-Nr. 192817).

▾ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „So können Arbeitgeber ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot rechtssicher gestalten“ – mit Musterformulierungen, LGP 8/2015, Seite 141 → Abruf-Nr. 43447501

Regelmäßig gezahlte Provisionen prägen Lebensstandard

Regelungen sind für Arbeitsverhältnisse untypisch

Klausel enthält nicht die nötigen konkreten Vorgaben



ARCHIV

Ausgabe 8 | 2015  
Seite 141–144