



### INHALT III. 2018

- Voraussichtliche Rechengrößen für 2019
- Neue Dienstwagenbesteuerung bei Elektro- und Hybridfahrzeugen
- „Echte“ Berufskleidung bleibt steuer- und beitragsfrei
- Lohnzuschläge im Rahmen der Entgeltfortzahlung sind steuerpflichtig und beitragspflichtig
- „Echter“ Schadenersatz wegen überhöhter Einkommensteuerfestsetzung ist kein Arbeitslohn
- Steuerticker: Übernahme von Umzugskosten und die Vorsteuer
- Höhere Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen bleiben auch für 2019 aktiv
- Ausdehnung der Gleitzone bis 1.300 EUR
- Paritätischer Beitragssatz – Finanzierung der Krankenversicherung
- Aktuelle Folge des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und Handlungspflicht ab 01.10.2018
- Keine Rundung mehr von Bruchteilen von Urlaubstagen
- Vorvertrag zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bietet Gestaltungsoption
- Handlungsbedarf bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Bundesverfassungsgericht kippt BAG-Rechtsprechung zur Vorbeschäftigung
- A1- Bescheinigung für betriebliches Reisen in der EU auf Wunsch elektronisch
- Auslandseinsatz außerhalb Europas
- Expats nicht registriert? Dänemark erhöht Strafen für ausländische Firmen
- **FEEL GOOD – Mitarbeiter begeistern**
- 44 EUR für betriebliche Krankenversicherungen steuerfrei anerkannt
- Dienstwagen Korrektur: Umgang mit Arbeitnehmer-Zuzahlungen zu Anschaffungskosten eines Dienstwagens



**Voraussichtliche Rechengrößen für 2019**

Der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019 liegt vor. Damit sind auch die voraussichtlichen Werte in der Sozialversicherung bekannt, die ab 01.01.2019 gelten werden:

**Beitragsbemessungsgrenzen**

	West (alte Bundesländer)/EUR		Ost (neue Bundesländer)/EUR	
	KV / PV	RV / AV	KV / PV	RV / AV
Monat	4.537,50	6.700,00	4.537,50	6.150,00
Jahr	54.450,00	80.400,00	54.450,00	73.800,00

**Versicherungspflichtgrenze**

	Allgemein	Besondere für private KV am 31.12.2002
Monat	5.062,50 EUR	4.537,50 EUR
Jahr	60.750,00 EUR	54.450,00 EUR

**Beitragssätze**

RV	AV	PV		KV	Insolvenzgeldumlage	Künstler-sozialabgabe
%	%	%	%	%	%	%
18,6	2,50	3,05	3,30 Kinderlose	14,6 (7,3 AG, 7,3 AN) + Zusatzbetrag	0,06	4,2

Auch die steuerlichen Rahmenbedingungen stehen bereits als Empfehlungen fest:

**Neue steuerliche Sachbezüge, Zuschläge und andere Vorteile**

	monatlich	täglich (1/30)
Freie Verpflegung und Unterkunft	482 EUR	16,07 EUR
Freie Verpflegung, davon	251 EUR	8,37 EUR
- Frühstück	53,10 EUR	1,77 EUR
- Mittagessen	99 EUR	3,30 EUR
- Abendessen	99 EUR	3,30 EUR
Freie Unterkunft	231 EUR	7,70 EUR

**Anhebung Mindestlohn 2019**

Der brutto Mindestlohn pro Zeitstunde soll Anfang 2019 von aktuell 8,84 EUR auf 9,19 EUR steigen und Anfang 2020 nochmals auf 9,35 EUR.

Die Einkommensgrenze für Minijobs soll trotz des steigenden Mindestlohns bei 450 EUR im Monat bleiben. Das hat das Bundesarbeitsministerium Anfang August 2018 mitgeteilt.

**Praxistipp:** Diese Erhöhung führt dazu, dass Minijobber die gleichbleibende Verdienstgrenze schneller erreichen. Dies ist zu beachten und eventuell sind neue Vereinbarungen/Absprachen mit den Mitarbeitern zu treffen.



**Neue Dienstwagenbesteuerung bei Elektro- und Hybridfahrzeugen**

Das Bundeskabinett hat am 01.08.2018 eine Änderung der Dienstwagenbesteuerung bei Elektro- und Hybridfahrzeugen verabschiedet.

Bisher muss ein Arbeitnehmer, der seinen Dienstwagen privat nutzt, monatlich 1 % des Bruttolistenpreises zum Zeitpunkt der Zulassung als geldwerten Vorteil versteuern. Für Elektro- und Hybridfahrzeuge soll ab 2019 ein halbiertes Satz von 0,5 % vom Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung gelten. Auch die Sätze für die Besteuerung der Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte sollen von 0,03 % auf 0,015 % und von 0,002 % auf 0,001 % sinken.

Die Änderung in § 6 Abs. 1 EStG soll für Elektro- und Hybridfahrzeuge gelten, die vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 angeschafft oder geleast werden. Fahrräder mit Elektroantrieb sind leider davon nicht erfasst.

Der bisherige Nachteilsausgleich, der die Bemessungsgrundlage für Elektro oder Hybridfahrzeuge mindert, entfällt dann ab 2019 und gilt wieder ab 2022.



### ■ Lohnzuschläge im Rahmen der Entgeltfortzahlung sind steuerpflichtig und beitragspflichtig

Für SFN-Zuschläge gilt in der Lohnsteuer und Sozialversicherung Folgendes:

- Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind lohnsteuer- und beitragsfrei, wenn sie neben dem Grundlohn gezahlt werden. Das gilt für geleistete Nachtarbeit, in der Zeit von 20.00 Uhr bis 00.00 Uhr, wenn der Zuschlag nicht mehr als 25 % beträgt.
- Steuer- und beitragspflichtig sind dagegen vom Arbeitgeber gezahlte SFN-Zuschläge für Tage, an denen der Arbeitnehmer üblicherweise arbeitet, tatsächlich aber wegen Urlaub, Feiertag oder Krankheit nicht gearbeitet hat und damit auch während der Entgeltfortzahlung Anspruch auf einen SFN-Zuschlag hat.

Bei Prüfungen der DRV werden aus geschuldeten SFN-Zuschlägen, die nicht in die Berechnung des Krankheits-, Urlaubs- oder Feiertagslohns eingeflossen sind, Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert.

Um dies zu verhindern, sollten Sie beachten, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung nach dem Lohnausfallprinzip haben. Das bedeutet: Der einzelne Arbeitnehmer ist so zu bezahlen, als hätte er gearbeitet.

- Bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen, bei Krankheit und Urlaub müssen grundsätzlich auch die vorher gewährten Lohnsteuer- und beitragsfreien Zuschläge für die Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit einberechnet werden. Voraussetzung ist, dass in der Vergangenheit solche Arbeit geleistet wurde und ohne Erkrankung oder an Feiertagen oder Urlaub hätte geleistet werden müssen.
- Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können den Anspruch auf einen SFN-Zuschlag nur bedingt ausschließen.

### ■ „Echter“ Schadenersatz wegen überhöhter Einkommensteuerfestsetzung ist kein Arbeitslohn

Arbeitslohn liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer ein Schaden ersetzt wird, den dieser infolge einer Verletzung arbeits- oder sonstiger zivilrechtlicher (Fürsorge-)Pflichten oder einer unerlaubten Handlung des Arbeitgebers tatsächlich erlitten hat.

Im Streitfall hatte ein Arbeitnehmer für einen Dienstwagen ein Fahrtenbuch geführt. Das hatte ein Lohnsteuerausprüfer als nicht ordnungsgemäß eingestuft. Der geldwerte Vorteil wurde daraufhin nach der 1%-Regelung ermittelt und nachversteuert, was beim Arbeitnehmer zu einer Einkommensteuernachzahlung führte.

Die Erfüllung eines Schadenersatzanspruchs eines Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber, der auf einer überhöhten Einkommensteuerfestsetzung gegenüber dem Arbeitnehmer beruht, führt beim Arbeitnehmer dann nicht zu einem Lohnzufluss, wenn dem Arbeitnehmer tatsächlich ein Schaden entstanden ist. Dies wäre der Fall, wenn die Einkommensteuer also ohne die Pflichtverletzung oder unerlaubte Handlung des Arbeitgebers niedriger festgesetzt worden wäre.

### ■ Steuerticker: Übernahme von Umzugskosten und die Vorsteuer

Übernimmt ein Arbeitgeber die Kosten eines betrieblich veranlassten Umzugs eines Arbeitnehmers, kann er die Vorsteuer daraus geltend machen, wenn der Umzug überwiegend betrieblich veranlasst ist und er über entsprechende Rechnungen verfügt. Letztlich entscheiden muss darüber im Moment der BFH.

### ■ Höhere Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen bleiben auch für 2019 aktiv

**Schnell gelesen:** Die Befristung der Dauer der kurzfristigen Beschäftigung auf 70 Tage oder drei Monate entfällt und wird unbefristet fortgeführt.

Nach § 115 SGB IV liegt eine kurzfristige Beschäftigung zurzeit vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Die 70-Tages-Regelung war bis zum 31.12.2018 befristet. Danach sollte wieder die Höchstgrenze von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen gelten. Ab dem 1.1.2019 gilt diese 70-Tages-Regelung nun jedoch auf Dauer.

Eine kurzfristige Beschäftigung setzt zudem voraus, dass

- die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird und
- von vornherein zeitlich begrenzt ist.

Wird die Beschäftigung an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt, darf sie nicht länger als 3 Monate dauern, um als kurzfristig zu gelten. Für Beschäftigungen, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübt werden, sind die 70 Arbeitstage zu berücksichtigen.

### Zusammenrechnung kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeitgrenzen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Das gilt unabhängig davon, ob sie geringfügig oder mehr als geringfügig entlohnt sind. Auch Beschäftigungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen, sind zusammenzurechnen. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung findet nicht statt. Eine Ausnahme stellen lediglich die kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen zu Beginn und Ende der Übergangsregelung nach § 115 SGB IV dar.

### Zeitpunkt der Beurteilung

Entscheidend für die Anwendung der zulässigen Zeitdauer ist der Zeitpunkt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung erfolgt. Das ist der Beschäftigungsbeginn oder jede Änderung der Verhältnisse.

**Wichtig:** Eine Zusammenrechnung kann vermieden werden, wenn ein Rahmenarbeitsvertrag bis 31.12.2018 geschlossen wird und ein weiterer Rahmenarbeitsvertrag nach einer Unterbrechung von 2 Monaten im Jahr 2019, etwa für die Zeit vom 01.03.2019 bis 29.02.2020, geschlossen wird.

### ■ Ausdehnung der Gleitzone bis 1.300 EUR

**Schnell gelesen:** Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 soll die Gleitzone von bisher 850 EUR auf 1.300 EUR monatliche Einkünfte angepasst werden.

Die Neuausrichtung der Gleitzone zeigt sich auch in einer veränderten Begrifflichkeit. Im Gesetzentwurf wird von einem sozialversicherungsrechtlichen Einstiegsbereich gesprochen. Neben der Ausweitung der Grenzen von 450,01 EUR bis 1.300 EUR soll sichergestellt werden, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen.

Midijobber erwerben mit der derzeitigen Regelung geringere Rentenleistungen, wenn die Rentenversicherungsbeiträge nicht vom tatsächlichen Arbeitsentgelt, sondern von der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme gezahlt werden.

Zur Vermeidung dieser Nachteile können Arbeitnehmer in der Rentenversicherung auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts verzichten.

Durch die Einfügung des neuen Absatzes 1a in § 70 SGB VI wird sichergestellt, dass die geringeren Rentenversicherungsbeiträge im Einstiegsbereich ab 1. Januar 2019 aus der verminderten Beitragsbemessungsgrundlage nicht zu geringeren Rentenansprüchen führen.

Die begünstigenden beitragsrechtlichen Regelungen in der ab dem 1. Januar 2019 gültigen Fassung finden auch für Versicherte Anwendung, die bisher auf die Anwendung der Gleitzone in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet haben. Die erteilten Verzichtserklärungen verlieren damit für Zeiten ab dem 1. Januar 2019 ihre Wirkung.

**Praxistipp:** Sie müssen für Gleitzone-Mitarbeiter also neue Abfragen stellen und deren Zustimmung bzw. den Wunsch auf Verzicht zur Anwendung der Gleitzone neu erheben. Gerne sind wir Ihnen hier mit den notwendigen Fragebögen behilflich.

Die Berechnung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme würde ab Januar 2019 nach folgender Formel erfolgen:

$$F * 450 + ([1300/(1300-450)] - [450/1300-450]) * F \text{ (Arbeitsentgelt - 450)}$$

### ■ Paritätischer Beitragssatz – Finanzierung der Krankenversicherung

Ab 01.01.2019 sollen die Krankenversicherungszusatzbeiträge auch wieder paritätisch finanziert werden. Das heißt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen zu gleichen Teilen die kompletten Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung tragen. Der aktuell von den meisten Krankenkassen, neben dem allgemeinen Beitragssatz erhobene Zusatzbeitrag, wird derzeit noch von den Arbeitnehmern vollständig allein finanziert.

### ■ Aktuelle Folge des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und Handlungspflicht ab 01.10.2018

**Schnell gelesen:** Mit Wirkung zum 1. April 2017 hat der Gesetzgeber das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) angepasst. Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Übergangsvorschrift „droht“ nun der Ablauf der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten zum 30. September 2018.

### Mögliche Reaktion auf den Ablauf der Überlassungshöchstdauer

Auf den Ablauf der Überlassungshöchstdauer kann aus Kundensicht mit der Beendigung des

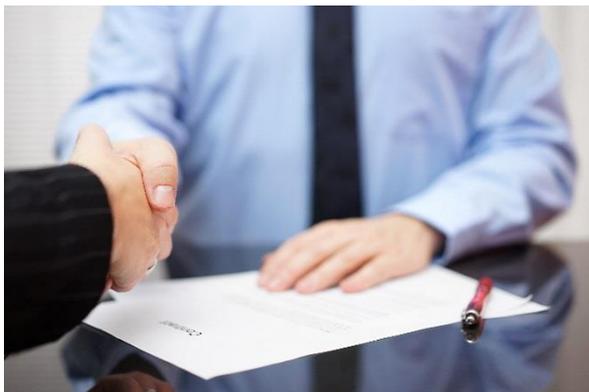
Einsatzes des betreffenden Zeitarbeitnehmers durch die Abmeldung oder Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages reagiert werden. Dies löst jedoch nicht das Problem, da in der Regel der Beschäftigungsbedarf, der über den Zeitarbeitnehmer abgedeckt werden soll, fortbesteht. Der Kunde hat die Möglichkeit, den Zeitarbeitnehmer in ein (auch sachgrundlos befristetes) Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Alternativ kann ein anderer Zeitarbeitnehmer den bisher eingesetzten Mitarbeiter ablösen. Entsprechende Rotationen sind auch auf einem Dauerarbeitsplatz des Kunden möglich. Nach einer Unterbrechung von drei Monaten und einem Tag kann der ursprüngliche Zeitarbeitnehmer auf den betreffenden Arbeitsplatz erneut 18 Monate eingesetzt werden.

Es existieren weitere Ansätze, Zeitarbeitnehmer de facto über 18 Monate hinaus bei einem Kunden einzusetzen.

Große Diskussion löst derzeit die sogenannte „Festhaltungserklärung“ aus, in welcher ein Leiharbeitnehmer vorgibt, dass er **NICHT** zum Kundenunternehmen wechseln **WILL**. Gründe dafür sind nicht zu benennen, daher kann wie folgt formuliert werden:

*„Mir, [Vor- und Zuname des Arbeitnehmers], wohnhaft in [Anschrift des Leiharbeitnehmers] ist bekannt, dass nach dem Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen mir und [Bezeichnung des Entleihers] als zustande gekommen gilt. Ich widerspreche der Entstehung eines Arbeitsverhältnisses mit [Bezeichnung des Entleihers]. Ich erkläre, dass ich stattdessen an meinem bisherigen Arbeitsvertrag mit [Bezeichnung des Verleihers] festhalte.“*



### Rechtlich wichtig sind noch folgende Punkte:

Die Festhaltungserklärung muss schriftlich erfolgen: Dem Empfänger muss daher ein vom Leiharbeitnehmer unterschriebenes Originaldokument zugehen.

Dem Leiharbeitnehmer steht ein Wahlrecht zu. Er darf die Festhaltungserklärung wahlweise ent-

weder gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher abgeben. Zur Sicherheit sollte sich der Leiharbeitnehmer den Zugang der Erklärung bestätigen lassen.

Der Leiharbeitnehmer muss die Festhaltungserklärung innerhalb einer Frist von einem Monat abgeben. Maßgeblich ist dabei der Zugang beim Empfänger. Für die Fristberechnung gelten die §§ 187 ff. Bürgerliches Gesetzbuch.

Die Festhaltungserklärung ist darüber hinaus gem. § 9 Abs. 2 AÜG nur wirksam, wenn

- „der Leiharbeitnehmer diese vor ihrer Abgabe persönlich in irgendeiner Agentur für Arbeit vorlegt,
- diese Agentur für Arbeit die abzugebende Erklärung mit dem Datum des Tages der Vorlage und dem Hinweis versieht, dass sie die Identität des Leiharbeitnehmers festgestellt hat, und
- die Erklärung spätestens am dritten Tag nach der Vorlage in der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugeht.“

Die Monatsfrist beginnt zu laufen, sobald das Arbeitsverhältnis zum Verleiher unwirksam und kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert wird, also in den aktuellen Fällen am 01.10.2018.

Bisher ist jedoch unklar, ob diese Festhaltungserklärung vor den angekündigten Bußgeldern des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schützt. Logisch wäre es, da diese Regelung sonst gar keinen Eingang in das Gesetz hätte finden dürfen. Rechtlich sicher ist es nicht, da bis dato eine bindende Stellungnahme vom BMAS dazu fehlt. Wir warten noch auf die aktuelle Rückmeldung dazu.

### Keine Rundung mehr von Bruchteilen von Urlaubstagen

**Schnell gelesen:** Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage aufzurunden noch auf volle Urlaubstage abzurunden (sofern nicht gesetzliche, tarif- oder arbeitsvertragliche Bestimmungen Abweichendes regeln). Es verbleibt bei den bruchteiligen Urlaubstagen – entschied zu Jahresbeginn das BAG.

Aus der Entscheidung des BAG lassen sich – neben dem Rundungsverbot – folgende (allgemeingültige) Aussagen zum Schicksal des Urlaubsanspruchs treffen – insbesondere zu Urlaubsansprüchen im Zusammenhang mit Elternzeiten:

- Die Entstehung des Anspruchs auf Erholungsurlaub hängt allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses ab, nicht aber von der Verpflichtung der Mitarbeiterin zur Erbringung der Arbeitsleistung.

- Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden kann. Insoweit kommt es allein darauf an, in welchem Umfang im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.
- Durch mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote bedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auf den Urlaubsanspruch auswirken (§ 17 Satz 1 MuSchG, jetzt: § 24 Satz 1 MuSchG n. F.). Eine diesbezügliche Kürzungsmöglichkeit sieht das Gesetz nicht vor.
- Die Elternzeit einer Mitarbeiterin hat als solche keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch, sie wirkt sich insbesondere – trotz der Suspendierung der Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis – nicht urlaubsschädlich aus, solange der Arbeitgeber das in § 17 Abs. 1 BEEG normierte Kürzungsrecht im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausübt.



- Wenn sich nach einer ersten Elternzeit eine weitere Elternzeit anschließt, so wird der Resturlaub weiter übertragen (vgl. § 17 Abs. 2 BEEG). Die Tatsache, dass es in der Elternzeit zu keiner Urlaubsgewährung gekommen ist, führt nicht zum Untergang des Urlaubs.
- Der von Gesetzes wegen angeordnete Verfall von Urlaubsansprüchen ist in § 7 Abs. 3 BUrlG abschließend geregelt; für weitere Verfallstatbestände ist kein Raum.
- Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelt sich der noch bestehende Urlaubsanspruch in einen reinen Geldanspruch um.

### ■ Vorvertrag zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bietet Gestaltungsoption

Bei der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots hat der Arbeitgeber Gestaltungsmöglichkeiten. Statt sich bereits bei Abschluss eines Arbeitsvertrags auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot festzulegen, kann er etwa einen Vorvertrag zum Abschluss eines solchen schließen. Das LAG Düsseldorf hat diese in der Praxis immer wieder vorkommende Gestaltungsmöglichkeit für den Fall bestätigt, dass die Option des Arbeitgebers zeitlich beschränkt ist.

Nach Ansicht des BAG kann ein berechtigtes Interesse für einen Vorvertrag zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bestehen, wenn etwa bei Abschluss des Arbeitsvertrags

- eine künftige Entwicklung des Arbeitnehmers oder
- die Weiterentwicklung der schutzwerten wettbewerblichen Interessen des Arbeitgebers

nicht absehbar sind.

### Zeitliche Begrenzung im Vorvertrag erforderlich

Ein Vorvertrag, der den Arbeitnehmer ohne zeitliche Begrenzung zum Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verpflichtet, ist nach Ansicht des BAG allerdings für den Arbeitnehmer zu unverbindlich. Könnte der Arbeitgeber sogar nach Ausspruch einer Kündigung den Abschluss eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verlangen, kann der Arbeitnehmer nie sicher sein, welchen Anschlussarbeitsplatz er annehmen darf. Das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers wird dadurch unzumutbar erschwert.

Bei einem unverbindlichen Vorvertrag hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob er an dem Vorvertrag festhalten will. Er kann

- Wettbewerbsfreiheit ohne Karenzenschädigung wählen, sprich eine Konkurrenztaetigkeit durchfuehren, oder
- auf die Konkurrenztaetigkeit verzichten und dafuer eine Karenzenschädigung zu den Bedingungen des Vorvertrags erhalten.

**Wichtig:** Das LAG Düsseldorf hat die Rechtsprechung des BAG jetzt hinsichtlich der zeitlichen Begrenzung des Vorvertrags konkretisiert.

■ **Handlungsbedarf bei befristeten Arbeitsverhältnissen:  
Bundesverfassungsgericht kippt BAG-Rechtsprechung zur Vorbeschäftigung**

**Schnell gelesen:** Das bisherige Vorbeschäftigungsverbot war auf die letzten drei Jahre bei Befristungen begrenzt. Diese Grenze ist nun gefallen und das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass eine Befristung ohne Sachgrund nicht möglich ist, wenn es bereits zuvor eine Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber gab.

Arbeitgeber sollten aktuell ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge auf ihre Wirksamkeit überprüfen.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 6. Juni 2018 entschieden, dass die befristete Einstellung eines Bewerbers ohne Sachgrund grundsätzlich nicht möglich ist, wenn dieser bereits zuvor beim Unternehmen beschäftigt war.

**Was ist das Vorbeschäftigungsverbot?**

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) existieren zwei verschiedene Arten von Befristungen: die Sachgrundbefristung und die sachgrundlose Befristung. Für die Sachgrundbefristung bedarf es eines im Gesetz vorgesehenen rechtfertigenden Grundes. Bei der sachgrundlosen Befristung kann auch ohne Vorliegen eines besonderen Grundes befristet werden.



Da nach der Konzeption des TzBfG die unbefristete Anstellung der Grundsatz sein soll und die Sachgrundbefristung bereits eine Ausnahme darstellt, soll die sachgrundlose Befristung erst recht nur in eng begrenzten Fällen möglich sein. Daher sieht das TzBfG vor, dass die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. Vorbeschäftigungsverbot).

**Bisher galt: Befristung möglich, wenn Vorbeschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegend**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das Vorbeschäftigungsverbot eingeschränkt ausgelegt. In ständiger Rechtsprechung hat das Gericht seit

2011 vertreten, dass eine Vorbeschäftigung einer erneuten sachgrundlosen Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegensteht, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt.

Das BVerfG hatte sich nun im Rahmen einer Vorlage durch das Arbeitsgericht Braunschweig sowie einer Verfassungsbeschwerde mit dem Vorbeschäftigungsverbot an sich und der hierzu ergangenen Rechtsprechung des BAG zu befassen.

Das BVerfG erkennt an, dass ein unbegrenztes Vorbeschäftigungsverbot und damit der weitreichende Ausschluss sachgrundloser Befristungen in bestimmten Fällen zu unbilligen Härten führen können. Eine erneute sachgrundlose Befristung trotz Vorbeschäftigung gilt daher nun als zulässig, wenn offensichtlich keine Gefahr einer Kettenbefristung besteht. Eine solche ist nach dem BVerfG ausgeschlossen, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Darunter sollen nach dem BVerfG z.B. folgende Beschäftigungen fallen:

- Geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit,
- Werkstudentenjobs,
- studentische Mitarbeit im Rahmen der Berufsqualifizierung sowie
- Beschäftigungen, die erzwungen oder freiwillig wegen beruflicher Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung unterbrochen wurden.

**Wichtig:** Bei laufenden sachgrundlosen Befristungen droht derzeit aber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die Entscheidung des BVerfG ist sofort zu beachten und gilt nicht nur für zukünftige sachgrundlos befristete Arbeitsverträge. Insbesondere gibt es für aktuell befristete Arbeitsverträge keinen Vertrauensschutz in die bisherige Drei-Jahres-Regel des BAG.

**Praxishinweis für Arbeitgeber zum Vorbeschäftigungsverbot:**

Arbeitgeber sollten sich nun ein Bild darüber verschaffen, ob sie aktuell sachgrundlos befristete Arbeitnehmer beschäftigen, bei denen eine Vorbeschäftigung bekannt ist. Ist dies der Fall und soll das betreffende Arbeitsverhältnis nicht ohnehin entfristet werden, müsste im Einzelfall geprüft werden, ob die Befristung „gerettet“ werden kann. Auch eine „Umdeutung“ in eine Sachgrundbefristung kommt in Betracht, allerdings nur wenn der Sachgrund bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages objektiv vorlag.

Stellt sich heraus, dass die aktuelle Befristung unwirksam ist, muss im Zweifel von Einzelfall zu Einzelfall das weitere Vorgehen festgelegt werden. Denkbar wäre z. B. der Abschluss eines

neuen befristeten Arbeitsvertrags mit Sachgrund oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Eine andere Option wäre, das geplante Vertragsende abzuwarten und darauf zu hoffen, dass der Arbeitnehmer nicht binnen drei Wochen eine sogenannte Entfristungsklage erhebt.

Bei künftigen sachgrundlos befristeten Einstellungen sollten Arbeitgeber bereits im Bewerbungsverfahren nach einer Vorbeschäftigung fragen. Ist eine Vorbeschäftigung nach Aussage des Bewerbers nicht gegeben, sollte dies in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Sollte sich herausstellen, dass die Angabe des Bewerbers falsch war, wäre auf diesem Weg eine Anfechtung des Arbeitsvertrags besser begründbar. Liegt eine Vorbeschäftigung vor, muss geprüft werden, ob mit den Kriterien des BVerfG eine Ausnahme vom Vorbeschäftigungsverbot angenommen werden kann oder ob eine Befristung mit Sachgrund in Betracht kommt.



### ■ A1- Bescheinigung für betriebliches Reisen in der EU auf Wunsch elektronisch

**Schnell gelesen:** Seit 01. Juli 2017 erteilen Krankenkasse A1-Bescheinigungen elektronisch, ab 01. Januar 2019 wird der elektronische Ablauf Pflicht und nur in begründeten Ausnahmefällen kann davon abgewichen werden.

Seit dem 1. Juli 2018 erteilen Krankenkassen die Sozialversicherungsnachweise für Auslandsentsendungen auf digitalem Weg, wenn diese zuvor elektronisch beantragt wurden. Das Dokument kann dann direkt dem Mitarbeiter ausgehändigt werden.

Systemgeprüfte Abrechnungsprogramme in Unternehmen bieten Personalverantwortlichen bereits seit Anfang des Jahres die Möglichkeit, für Länder der EU, der EWR-Staaten und für die Schweiz eine A1-Bescheinigung papierlos beim jeweiligen Sozialversicherungsträger zu beantragen.

Die Ausstellung der Bescheinigung - zum Beispiel durch die Krankenkassen - erfolgte bislang allerdings ausschließlich postalisch.

Die Pflicht zur elektronischen Beantwortung der Anträge durch deutsche Krankenkassen und Rentenversicherungsträger ist Bestandteil eines EU-weiten Zeitplans und soll 2019 eintreten. Dann sollen Unternehmen die A1-Bescheinigung nur noch elektronisch anfordern können.

Sobald feststeht, dass die Voraussetzungen für das Fortbestehen der deutschen Sozialversicherung erfüllt sind, senden Krankenkassen (für gesetzlich Versicherte) oder Rentenversicherungsträger (für privat Versicherte) die A1-Bescheinigung innerhalb von drei Arbeitstagen an den Arbeitgeber. Dieser muss die Bescheinigung seinem Beschäftigten aushändigen. Sollte der Antrag abgelehnt werden, wird dies dem Arbeitgeber ebenfalls auf elektronischem Weg mitgeteilt.

### Wichtiger Nachweis für Dienstreisen

Die Regelungen gelten für alle beruflichen Aufenthalte innerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und in der Schweiz.

In einigen Ländern der EU wird das Vorliegen einer A1-Bescheinigung streng kontrolliert. Dabei kommt es nicht auf die Dauer der Auslandsreise an: Jegliche Tätigkeit im Ausland unterliegt zunächst nicht mehr dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Mit der A1-Bescheinigung weisen Arbeitnehmer im EU-Ausland nach, dass der deutsche Schutz weiterhin besteht.

### A1-Anträge in Ausnahmefällen zunächst weiter auf Papier

In Ausnahmefällen sollen im ersten Halbjahr 2019 noch Antragsstellungen auf dem bisherigen Weg möglich sein, wenn diese auf begründeten Ausnahmefällen beruhen.

Die Herausforderung liegt für viele Unternehmen im Moment noch darin, dass Unternehmen oftmals die Entgeltabrechnung nicht oder erst nach der Entsendung einbinden. Wenn Arbeitgeber nachweisen können, dass sie sich mit den Softwareherstellern von Abrechnungsprogrammen um Schnittstellenlösungen bemühen, aber diese noch nicht vorliegen, gilt dies als Ausnahmefall.

**Wichtig:** Auren beherrscht die erforderliche elektronische Übermittlung. Denken Sie bitte daran, die Entsendungsfälle an uns zu übermitteln, wenn wir für Sie die Lohnabrechnung ausführen. Dies gilt auch für Reisen ins Ausland oder andere kurzfristige Einsätze.

## ■ Auslandseinsatz außerhalb Europas unter Betrachtung der SV

**Schnell gelesen:** Innerhalb der EU können die deutschen Sozialversicherungsregeln teils weiter genutzt werden, wenn Mitarbeiter ins Ausland gehen. Auch außerhalb der EU gibt es hier durch Abkommen und freiwillige Versicherungswege gute Absicherungen für eine Rückkehr der entsandten Mitarbeiter nach Deutschland.

Die Bundesrepublik Deutschland hat mit vielen Staaten Sozialversicherungsabkommen geschlossen - insbesondere außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR).

Entsendet man Mitarbeiter in einen dieser Staaten, gelten für diese weiter die Regeln der deutschen Rentenversicherung und gegebenenfalls weiterer Sozialversicherungszweige. Vorausgesetzt wird, dass die Person weiter im bisherigen Unternehmen beschäftigt ist und dass es sich um eine befristete Entsendung handelt.

### Sozialversicherungsabkommen

Viele bilaterale Abkommen beziehen sich nur auf einzelne Zweige der Sozialversicherung. Das Abkommen mit den USA umfasst beispielsweise nur die Rentenversicherung - für die anderen Zweige der Sozialversicherung, zum Beispiel die Krankenversicherung, gilt durch die Ausstrahlung in solchen Fällen das deutsche Recht weiter.

Nach dem Territorialprinzip kann aber auch das Recht des Staates gelten, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist. Daher kann der Beschäftigungsstaat zum Beispiel Beiträge erheben, obwohl der Arbeitnehmer bereits in Deutschland einzahlt. Es fallen also doppelt Beiträge an. Einzelheiten dazu können gegebenenfalls Bestandteil des jeweiligen Sozialversicherungsabkommens sein.

**Wichtig:** In welchen Ländern diese bilateralen Sozialversicherungsabkommen für welche Rechtszweige gelten, erfahren Sie gerne bei uns.

Je nach Entsendeland ist die Weiterversicherung in Deutschland auch über den im Sozialversicherungsabkommen angegebenen Zeitraum hinaus möglich. Hierfür bedarf es einer Ausnahmevereinbarung, die von den zuständigen Trägern bewilligt werden muss. Wenden Sie sich bei Fragen diesbezüglich gerne an uns.

### Weiterversicherung in Deutschland – im Rahmen einer Ausstrahlung möglich

Bei einer Tätigkeit im Nicht-EU-Ausland kann der Mitarbeiter auch im Ausland den Schutz der deutschen Sozialversicherung in Anspruch nehmen. Man spricht dann von einer Ausstrahlung des Sozialversicherungsrechts.

Bei der Ausstrahlung bleibt ein Mitarbeiter während seines Einsatzes im Ausland nach dem deutschen Sozialversicherungsrecht versichert und behält auf diese Weise alle seine Ansprüche an die deutsche Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Das schafft Sicherheit für Arbeitgeber und Mitarbeiter.



Ob das deutsche Recht bei einer Auslandstätigkeit ausstrahlt, hängt davon ab, ob die folgenden Kriterien erfüllt sind.

### Weiter in Deutschland beschäftigt

Das Arbeitsverhältnis mit dem deutschen Arbeitgeber besteht während des Auslandseinsatzes fort. Das Vorliegen eines zusätzlichen Vertrages im Einsatzland muss dabei nicht unbedingt ein Ausschlusskriterium sein.

### Entgeltabrechnung in Deutschland

Die Abrechnung des Gehalts bei einer Entsendung zum ausländischen Kunden erfolgt in Deutschland. Wird das Gehalt direkt durch das ausländische Unternehmen ausgezahlt, schließt dies die Ausstrahlung des Sozialversicherungsrechts in der Regel aus. Der Ausschluss gilt auch dann, wenn nur der Gegenwert des Gehalts an den deutschen Arbeitgeber überwiesen wird, da er als wirtschaftlicher Arbeitgeber und nicht als Kunde gesehen wird. Findet eine Entsendung unter verbundenen Unternehmen statt - also zum Beispiel zu einem anderen Unternehmensteil eines Konzerns - gilt eine Sonderregelung: Wenn der so genannte "Fremdvergleich" ergibt, dass die Dienstleistung zu einem marktüblichen Preis abgerechnet wird, kann der Mitarbeiter weiterhin nach deutschem Recht versichert bleiben. Um eine Einschätzung dazu zu erhalten, worin dieser Preis liegt, können Arbeitgeber auf die Einschätzung eines Pricing-Spezialisten zurückgreifen.

### Weisungsbindung

Der Mitarbeiter ist bei seinem Auslandseinsatz weiter an die Anordnungen aus Deutschland gebunden.

### Befristeter Einsatz

Der Arbeitseinsatz im Ausland muss von vornherein zeitlich begrenzt sein. Es reicht nicht aus, dass sich Arbeitgeber das Recht vorbehalten, den Mitarbeiter jederzeit nach Deutschland zurückzurufen, damit der Arbeitseinsatz als befristet gilt.

**Wichtig:** Grundsätzlich ist zu beachten, dass selbst wenn umgangssprachlich von einer Entsendung oder einem Entsendevertrag gesprochen wird, müssen alle Kriterien für eine Ausstrahlung erfüllt sein und die tatsächlichen Verhältnisse den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Sofern dies nicht der Fall ist und einfach die Beiträge weitergezahlt werden, kann dies kritisch sein, wenn es zum Beispiel zu einem Arbeitsunfall kommt.

### ■ Expats nicht registriert? Dänemark erhöht Strafen für ausländische Firmen

Seit Juli drohen höhere Bußgelder, wenn ausländische Unternehmen ihre Mitarbeiter nicht bei der Registrierungsbehörde RUT anmelden. Die dänische Arbeitsschutzbehörde z. B. kann tägliche Geldstrafen von 1.500 DKK erheben.

Mit der Anmeldung stellt der Staat sicher, dass dänische Arbeitgeber und ausländische Unternehmen, die als Dienstleister Mitarbeiter nach Dänemark entsenden, ihre Beiträge in den Arbeitsmarktfonds für Entsendete (AFU) entrichten.

Die Organisation nennt auf ihrer Webseite eine Reihe von Ausnahmen, für die keine Anmeldung erforderlich ist - wie zum Beispiel die Teilnahme an Konferenzen, konzerninterne Entsendungen oder Beratungsleistungen im Bereich Jahresabschlüsse.

Die Anmeldung bei der RUT ist über ein Online-Portal möglich und kann in deutscher Sprache erfolgen.

### ■ Kurz-Check Entsendung:

Wollten Sie schon immer einmal wissen, was Sie nicht wissen? Machen Sie den Kurzcheck über Entsendung und Co mit unserem Partner TK:

<https://www.tk.de/tk/august/aktuelles/start-navigation/987124>





## Mitarbeiter begeistern

### ■ „Echte“ Berufskleidung bleibt steuer- und beitragsfrei

In vielen Unternehmen stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Berufskleidung zur Verfügung. Steuerfrei und damit beitragsfrei in der Sozialversicherung ist nur die typische Berufskleidung.

Dazu zählen Kleidungsstücke, die

- als Arbeitsschutzkleidung auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten sind,
- nach ihrer z. B. uniformartigen Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachten Kennzeichnung durch Firmenemblem ihre private Nutzung so gut wie ausschließen. Auch wenn also Schuhe und Unterwäsche immer zur Kleidung gehören, so handelt es sich dabei um keine typische Berufskleidung. Gerade im medizinischen Bereich handelt es sich oftmals um keine typische Berufskleidung, da hier oftmals weiße Hosen und Shirts getragen werden, die auch im Privatleben getragen werden kann.



#### Beispiele:

- Ein „Blaumann“ sowie Sicherheitsschuhe gelten in der Regel als typische Berufskleidung.

Privat wird diese Kleidung kaum getragen werden.

- T-Shirts, die einen Firmenaufdruck enthalten, der deutlich sichtbar ist, wie sie z.B. Krankengymnasten tragen, gelten ebenfalls als typische Berufskleidung, weil die Shirts objektiv eine berufliche Funktion erfüllen und eine private Nutzung eher ausgeschlossen ist.
- Weiße Socken, die Arzthelferinnen während der Arbeitszeit gestellt bekommen, sind keine typische Berufskleidung. Sie sind weder auf die ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten, noch erfüllen sie durch ein Firmenemblem etc. objektiv eine berufliche Funktion.

**Praxistipp:** Erhält ein Arbeitnehmer die Berufskleidung von seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, geht die Finanzbehörde davon aus, dass es sich um typische Berufskleidung handelt, wenn nicht das Gegenteil offensichtlich ist.

### ■ 44 EUR für betriebliche Krankenversicherungen steuerfrei anerkannt

Das lange ersehnte Urteil ist gefallen: der Bundesfinanzhof hat bestätigt, dass ein Arbeitnehmer die Aufwendungen für seine betriebliche Altersversorgung bis zu 44 EUR als steuer- und beitragsfrei geltend machen kann.

**Praxistipp:** Abhängig von dem Ergebnis bleibt abzuwarten, ob das BMF seine Meinung zum Thema Krankenversicherung und Anwendung der 44 EUR Grenze ändert.

Im Moment ist dies aber nicht der Fall, daher sollte die Versteuerung weiterhin fortgeführt werden; pauschaliert oder individuell. Generell empfiehlt sich also weiterhin die individuelle Versteuerung durch den Arbeitgeber, wenn die Mitarbeiter sich die Gelder im Rahmen der Einkommensteuererklärung zurückholen möchten. Die Fälle sind am besten immer individuell zu prüfen.

### ■ **Dienstwagen: Korrekter Umgang mit Arbeitnehmer-Zuzahlungen zu Anschaffungskosten eines Dienstwagens**

Bei Arbeitnehmer-Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten eines Dienstwagens stellt sich die Frage, wie dieser Eigenbeitrag steuerlich zu behandeln ist. Die Finanzverwaltung hat hierzu seit Jahren einen klaren Standpunkt. Das FG Niedersachsen kontert nun mit einem neuen Standpunkt. Letztlich entscheiden muss es der BFH.

Die Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten eines - ihm auch zur privaten Nutzung überlassenen - Fahrzeugs können im Zahlungsjahr vom privaten Nutzungswert abgezogen werden. Ein danach verbleibender Zuzahlungsbetrag kann in den Folgejahren - bis er aufgebraucht ist - auf den privaten Nutzungswert angerechnet werden.

Bei der Fahrtenbuchmethode berechnet die Finanzverwaltung zunächst die Gesamtkosten ohne Abzug der Zuzahlung. Von dem - auf Basis der dienstlichen und privaten Fahrleistungen - prozentual ermittelten Vorteilsbetrag für die Privatnutzung wird dann ebenfalls der Zuzahlungsbetrag abgezogen; ein verbleibender Rest ist bis auf 0,00 EUR in den Folgejahren anrechenbar.

In beiden Fällen wirkt sich also die Zuzahlung auf die Jahre aus, in denen sie bis zu ihrem vollständigen Verbrauch auf die privaten Nutzungswerte angerechnet werden kann. Die Zuzahlungen werden als Minderung auf der Einnahmeseite berücksichtigt bis höchstens auf 0,00 EUR.

Diese Herangehensweise steht auch im Einklang mit der Rechtsprechung des BFH.

### **FG Niedersachsen: Ratierlicher Abzug über Laufzeit**

Das FG Niedersachsen vertritt einen neuen Standpunkt: Statt der Einnahmeminderung bis auf 0,00 EUR soll eine Verteilung der Einmalzahlung auf eine von dem Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter vereinbarte Laufzeit zulässig sein. Das würde z.B. im Fall eines Minijobbers große Vorteile bergen.

**Beispiel:** Ein Minijobber erhält einen Barlohn von 75 EUR. Daneben wird ihm ein Dienstwagen (Bruttolistenpreis 57.322 EUR) zur privaten Nutzung überlassen; zu diesem wurden einmalig 20.000 EUR zugezahlt. Im Überlassungsvertrag ist ausdrücklich geregelt, dass diese Zuzahlung auf 96 Monate zu verteilen ist (20.000 EUR: 96 = 208,33 EUR pro Monat bzw. 2.500 EUR pro Jahr). Damit wäre der Minijob-Status weiter gehalten.

