



INHALT III. 2021

- Neue Sozialversicherungsgrenzen 2022
- Neue Geringfügigkeits-Richtlinie ab 01.08.2021 in Kraft
- Verbesserter Versicherungsschutz im Home-Office
- Start der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und Entfall der Krankmeldungen in Papier
- Neue Verpflichtungen im Rahmen der DRV-Prüfungen
- rvBEA startet durch
- Änderungen im Statusfeststellungsverfahren
- Rückforderung oder Rückzahlung von Kurzarbeitergeld und die beitragsrechtlichen Folgen
- Nicht eingezogene Kinderbetreuungsbeiträge: Was passiert mit Arbeitgebererstattungen?
- Das Zusätzlichkeitserfordernis im Lohnsteuerrecht und im Beitragsrecht der Sozialversicherung
- Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe
- Besteuerung einer Abfindungshöhung aufgrund eines vorzeitigen Austritts
- Nachweis der Corona-Prämie erleichtert
- Wann kann eine Versteuerung und Steuerpauschalierung für Zuwendungen unterbleiben?
- Zuzahlungen zu Kfz-Anschaffungskosten
- Nutzung von Zugangskarten für Fitnessstudios von mehreren Arbeitnehmern und Bewertung
- Betriebliche Altersversorgung – dritte Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes
- Neue Umzugskostenpauschalen ab 01.04.2022
- Entfall Lohnanspruch während Quarantäne für Ungeimpfte
- Corona bedingter Beschäftigungsentfall – kein Mutterschutzlohn
- Kurzarbeitergeld: Sonderregelungen werden bis Ende des Jahres verlängert
- Keine Kurzarbeit Null – keine Urlaubskürzung
- Die neuen Elterngeld-Reform ab 01.09.2021
- Modernisierte Standards in der Berufsausbildung ab dem 1. August 2021
- Keine Konsequenzen fehlender Zeiterfassung im Überstundenprozess
- Weiterbildungsvereinbarung darf Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen

■ **Neue Sozialversicherungsgrenzen 2022**

Der Referentenentwurf der SV wurde am 08.09.2021 vorgelegt und enthält folgende Ansätze:

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung sinkt auf 7.050 EUR/Monat (2021: 7.100 EUR/Monat). Die Beitragsbemessungsgrenze (Ost) steigt auf 6.750 EUR/Monat (2021: 6.700 EUR/Monat).

Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) bleibt unverändert bei 64.350 EUR (2021: 64.350 EUR). Die ebenfalls bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2022 in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt unverändert 58.050 EUR jährlich (2021: 58.050 EUR) bzw. 4.837,50 EUR monatlich (2021: 4.837,50 EUR).

Aufgrund der Pflegereform steigt zum 01.01.2022 der Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr in der gesetzlichen Pflegeversicherung von 0,25 % des Bruttogehalts um 0,1 Punkte auf 0,35 % an. Damit ergibt sich für Beitragszahler ohne Kinder ab 2022 ein Pflegeversicherungsbeitrag in Höhe von 3,4 %. Für Beitragszahler ohne Beitragszuschlag liegt der Beitrag ab dem 01.01.2022 weiterhin bei 3,05 %.

Der Pflegeversicherungsbeitrag liegt ab 2022 bei 3,05 bzw. 3,4 % des Bruttoeinkommens. Bei Arbeitnehmern zahlt die Hälfte des Beitrags der Arbeitgeber, aber ohne den Kinderlosenzuschlag. Der Arbeitgeberanteil Versicherungspflichtiger beträgt dann 1,525 %. Im Freistaat Sachsen gilt die Parität aufgrund eines nicht aufgehobenen Feiertages nicht. Dort beträgt der Anteil für Arbeitnehmer 2,025 % und Arbeitgeber 1,025 %.

Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2022 zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2020 betrug minus 0,15 %. Damit können einige Rechengrößen für 2022 unverändert bleiben und einige Werte sogar sinken.

Aber, wir haben Untergrenzen, so dass die Ergebnisse vermutlich wie folgt sein werden:

Krankenversicherung

Beim allgemeinen Beitragssatz gibt es eine verbindliche Beitragsuntergrenze von 14,6 % (Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,3 %).

Beim ermäßigten Beitragssatz gibt es eine verbindliche Beitragsuntergrenze von 14,0 % (Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,0 %).

Den einkommensabhängigen Zusatzbeitrag der Arbeitnehmer kann die Krankenkasse selbst festlegen.



Rentenversicherung

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 28.11.2018 wird der Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung auf mindestens 18,6 und höchstens 20 % begrenzt.

Arbeitslosenversicherung

Die Verordnung über die Erhebung von Beiträgen zur Arbeitsförderung nach einem niedrigeren

Beitragssatz für die Kalenderjahre 2019 bis 2022 sieht für 2022 noch keine Änderung vor, also verbleibend bei 2,4 %.

Insolvenzgeldumlage

Ab dem 1. Januar 2022 beträgt der gesetzliche Umlagesatz wieder 0,15 %. Unter den Voraussetzungen des § 361 Nummer 1 SGB III kann dann ein abweichender Umlagesatz durch Rechtsverordnung festgesetzt werden.

■ Neue Geringfügigkeits-Richtlinie ab 01.08.2021 in Kraft

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Geringfügigkeits-Richtlinien mit Datum vom 26.07.2021 überarbeitet. Die neuen Richtlinien gelten spätestens ab 01.08.2021. Die Anpassungen bezogen sich vor allem auf die Erhöhung der Übungsleiter- und der Ehrenamts-pauschale von 2.400 EUR bzw. 720 EUR auf 3.000 EUR bzw. 840 EUR für die Zeit ab 01.01.2021 sowie auf die Klarstellung im Zusammenhang mit der Wirkung des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit bzw. der Wirkung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung wegen Bezugs einer Entgeltersatzleistung unterbrochen wird.

Anbei die aktuellen [Geringfügigkeitsrichtlinien](#).

■ Verbesserter Versicherungsschutz im Home-Office

Der Unfallversicherungsschutz bei der Heimarbeit beschränkt sich künftig nicht mehr auf sog. Betriebswege, etwa zum Drucker in einem anderen Raum, sondern wird auf Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang ausgeweitet. Darüber hinaus wird er bei Home-Office-Tätigkeit auch auf Wege ausgedehnt, die die Beschäftigten zur Betreuung ihrer Kinder außer Haus zurücklegen. Diese Änderung findet sich im Betriebsrätemodernisierungsgesetz.

■ Start der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und Entfall der Krankmeldungen in Papier

Schnell gelesen: spätestens ab 01.07.2022 entfallen die bisherigen Krankmeldungen auf Papier, die sogenannten „gelben Zettel“, sollte der Spitzenverband nicht noch einmal eine Verschiebung zulassen. Es gibt dann für alle gesetzlich versicherten Menschen nur noch die Möglichkeit, zum Arzt zu gehen, sich krankschreiben zu lassen und dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber muss sich dann elektronisch (via Lohnabrechnungssystem oder SV-net) an die Krankenkasse wenden und dort nachfragen, ob es eine Krankmeldung gibt.

Ab dem 1. Oktober 2021 wird die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bundesweiter Standard. Der gelbe Schein wird ab diesem Zeitpunkt automatisch von der Arztpraxis an die Krankenkasse übermittelt. Versicherte müssen die Bescheinigung nicht mehr selbst an ihre Kasse schicken, aber noch bis 30.06.2022 beim Arbeitgeber abgeben. Ab 01. Juli 2022 entfällt auch dies und der Arbeitgeber muss die Krankmeldung bei der Krankenkasse anfordern.



Ab 1. Januar 2022 müssen die Systeme die elektronischen Krankmeldungen komplett verarbeiten können. Dies bedeutet für den Arbeitgeber: er braucht ein System, um diese Krankmeldungen anzufordern, oder er macht dies über seinen Lohnabrechner, was wohl sehr wahrscheinlich ist.

Die Zeitdatensysteme, die anfänglich ebenfalls als meldende Stelle bzw. zum Abruf genutzt werden sollten, haben sich bis dato nicht hierfür zertifizieren lassen. Damit sind die Unternehmen gefordert, Prozesse für diesen neuen Ablauf anzudenken. In der Regel rufen die Mitarbeiter ja bis dato im Unternehmen an und melden sich krank: diese Info muss nun extrem zeitnah an die Lohnabrechnungsstellen gehen.

Damit erhalten diese jeden Tag Meldungen über Krankheitsfälle, die dann manuell ins System eingepflegt werden müssen, was sehr zeitintensiv ist und einen erheblichen Admin-Aufwand nach sich zieht, da man ja nicht verlässlich direkt die Krankmeldungen zurückbekommt, sondern diese hinterfragen muss etc.

Es laufen bereits seit 2017 verschiedene Pilotverfahren, und wir sind mit der DATEV nun in der Endphase der Umsetzung einer Lösung dazu. Dies setzt aber elektronische Meldeverfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie uns voraus. Daher werden die Digitalisierungsschritte und Anbindungen hier verstärkt vorangetrieben.

■ Neue Verpflichtungen im Rahmen der DRV-Prüfungen

Schnell gelesen: Auch die deutsche Rentenversicherung wird digitaler, was sich auch auf die SV-Prüfungen und den Datenaustausch dazu auswirkt. Ab 01.01.2022 werden elektronische Unterlagen Pflicht, ab 01.01.2023 die Abwicklung der SV-Prüfung elektronisch. Befreiungen davon sind bis 31.12.2026 denkbar.

Die Digitalisierung schreitet voran. Grundlage ist dabei die elektronische Betriebsprüfung, auch euBP genannt: Im Rahmen einer elektronisch unterstützten Betriebsprüfung besteht die Möglichkeit, die prüfrelevanten Daten aus dem Gehaltsabrechnungs- und Buchhaltungsprogramm elektronisch zu übermitteln. Ziel ist es, die Betriebsprüfung mit diesen Daten maschinell zu unterstützen und den Aufwand einer herkömmlichen Betriebsprüfung für alle Beteiligten zu verringern. Dies wird ab 01.01.2023 Pflicht, wir haben dies aber bereits vor zwei Jahren für unsere Kunden nach einer umfangreichen Pilotierung eingeführt. Für unsere Bestandskunden besteht daher kein Handlungsbedarf.

ABER: ab 01.01.2022 wird es zudem zur Pflicht, die Unterlagen der Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellen. Vielfach findet dies bereits im Rahmen von E-Mails statt, nur noch wenige Unterlagen werden in Papierform übergeben.

Allerdings müssen Unterlagen mit einer Unterschrift ab 01.01.2022 mit einer elektronischen Signatur versehen sein. Von dieser Pflicht kann man sich bis 31.12.2026 befreien lassen. Die Befreiung muss für jede Betriebsnummer bei der für diese zuständigen RV-Stelle erfolgen.

Für die elektronische Signatur gibt es derzeit drei Möglichkeiten:

- Einfache Signatur: Hash-Datei ohne Absicherung => hier ist keine Authentifizierung möglich, d. h. man könnte einen Vertrag auch als Marie Muster erstellen
- Fortgeschrittene Signatur: ist eine durch die Verordnung Nr. 910/2014 geregelte Form eines Zertifikats: „a) Sie ist eindeutig dem Unterzeichner zugeordnet. b) sie ermöglicht die Identifizierung des Unterzeichners“ => Authentifizierung über Kartenleser wie Personalausweis
- Qualifizierte Signatur: ist eine durch die Verordnung Nr. 910/2014 geregelte Form eines Zertifikats, die im Rechtsverkehr die handschriftliche Unterschrift ersetzt, wenn dies durch eine Rechtsvorschrift vorgesehen ist oder zwischen Parteien vereinbart wurde => hier gibt es theoretisch verschiedene Signatordienste, wirklich haltbar ist aber vor allem die Signatur der Bundesdruckerei: Die digitale Unterschrift mit qualifizierten Signaturen (bundesdruckerei.de).

Nach derzeitigem Kenntnisstand wird die DRV die qualifizierte Signatur verlangen. Eine genaue Festlegung erfolgt erst im November 2021.

Die Empfehlung für die Beantragung einer Befreiung scheint also für die Mehrzahl der Unternehmen unabdingbar.

■ rvBEA startet durch

Schnell gelesen: Mit dem Verfahren rvBEA soll die Bearbeitung von Bescheinigungen deutlich vereinfacht werden. Auch hier greift die Digitalisierung von Entgeltbescheinigungen: Start ist im Bereich der Rehabilitation. Wenn das System mit diesem Prototyp stabil läuft, soll auch das Thema Elternzeit hierüber Abwicklung finden.

Mit Hilfe von rvBEA können Rentenversicherungsträger bei einem Arbeitgeber Bescheinigungen elektronisch anfordern. Damit soll die Digitalisierung in der Rentenversicherung ausgebaut werden. Abgefragt werden ausschließlich Daten nach der Entgeltbescheinigungsverordnung aus abgeschlossenen Entgeltabrechnungszeiträumen. Damit wird sichergestellt, dass die Anfragen vollständig digital aus den vorhandenen Daten beantwortet werden können und keine manuellen Ergänzungen durch die Sachbearbeitung notwendig sind.

Ein Anwendungsbeispiel ist die Entgeltbescheinigung für Rehabilitanden. Diese wird benötigt, damit ein Arbeitnehmer von der Zuzahlung zu einer Reha-Maßnahme befreit werden kann. Die Teilnahme am Verfahren ist ab dem Jahreswechsel für jeden Arbeitgeber obligatorisch. Dann soll jede Lohnsoftware in der Lage sein, entsprechende Daten anzunehmen, zu verarbeiten und die gewünschten Entgeltbescheinigungen digital zurückzusenden.

Auch das „Digitale-Familienleistungen-Gesetz“ aus dem Jahr 2020 sieht die Nutzung von rvBEA vor. Für die Berechnung von Elterngeld werden die Elterngeldstellen Einkommensdaten über die DSRV mit dem Verfahren rvBEA beim Arbeitgeber digital anfordern.

Vorsicht: Voraussetzung ist die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer, für die Arbeitgeber ist die Teilnahme grundsätzlich verpflichtend. Nach einer Pilotphase ist der Start ab Mitte 2022 vorgesehen. Weiterführende Informationen und FAQs finden Sie unter www.rvBEA.de.

■ Änderungen im Statusfeststellungsverfahren

Schnell gelesen: Die Änderungen am Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV werden zum 1. April 2022 wirksam. Nichts geändert hat sich an den Kriterien zur Abgrenzung einer Beschäftigung von einer selbständigen Tätigkeit. Die Neuerungen betreffen das Verfahren, das Rechts- und Planungssicherheit für alle Vertragsbeteiligten früher, einfacher und schneller als bisher herstellen soll.

Das Verfahren wird auf die Feststellung beschränkt, ob eine Erwerbstätigkeit eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ist. Bisher musste die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund im Fall einer Beschäftigung zusätzlich über die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung entscheiden. Dieser zusätzliche Schritt entfällt künftig. Neu ist, dass auch ausdrücklich festgestellt wird, wenn eine bestimmte Erwerbstätigkeit eine selbständige Tätigkeit ist. Die Feststellungen beziehen sich – insofern wie bisher – ausschließlich auf ein konkretes Rechts- bzw. Vertragsverhältnis.



Probeweise (befristet bis 30. Juni 2027) soll eine Prognoseentscheidung eingeführt werden, die eine Statusfeststellung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit ermöglicht. Grundlage für die Entscheidung sollen die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und die von ihnen beabsichtigten Umstände der Vertragsdurchführung sein. Ändern sich die schriftlichen Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung bis zu einem Monat nach der Aufnahme der Tätigkeit, haben die Beteiligten dies unverzüglich mitzuteilen.

Ebenfalls befristet bis 30. Juni 2027 ist die Möglichkeit vorgesehen, für gleiche Auftragsverhältnisse eine gutachterliche Äußerung der Clearingstelle einzuholen, die Sicherheit für alle gleichen Vertragsverhältnisse bietet (Gruppenfeststellung). Voraussetzung ist, dass für einen Einzelfall ein Verwaltungsakt über den Status von der Clearingstelle als exemplarisches Anschauungsbeispiel vorliegt. Auftragsverhältnisse sind in diesem Sinne gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen. Dreiecksverhältnisse Bei Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen kommt es häufig zur Beteiligung von mehr als zwei Parteien, beispielsweise wenn der Einsatz Erwerbstätiger in einem Unternehmen über Agenturen vermittelt wird. Hier kann nicht nur fraglich sein, ob eine Beschäftigung vorliegt, sondern auch, zu wem.

Für Vertragsverhältnisse, an denen mehr als zwei Parteien beteiligt sind, soll daher probeweise bis zum 30. Juni 2027 die Möglichkeit einer umfassenden Statusprüfung durch ein eigenes Antragsrecht des Dritten geschaffen werden. Voraussetzung ist, dass der Dritte im Fall einer Beschäftigung als Verpflichteter für die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in Betracht kommt. Außerdem erhält auch die Clearingstelle die Kompetenz, eine Tätigkeit umfassend und nicht nur begrenzt auf jeweils ein Rechtsverhältnis zu beurteilen.

Im Widerspruchsverfahren und wenn der Widerspruch zuvor bereits schriftlich begründet wurde, haben die Beteiligten probeweise bis zum 30. Juni 2027 das Recht, eine mündliche Anhörung zu beantragen. Sie soll gemeinsam mit den anderen Beteiligten erfolgen, damit die entscheidungserheblichen Tatsachen in einem Dialog gemeinsam herausgearbeitet werden können; eine Pflicht zur Teilnahme ergibt sich für die Beteiligten durch die Vorschrift nicht. Die Einführung einer mündlichen Anhörung soll die Akzeptanz bei den Beteiligten steigern.



Die neuen Regelungen wurden kurzfristig im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 16. Juli 2021 geschaffen. Wir halten hier informiert.

■ Rückforderung oder Rückzahlung von Kurzarbeitergeld und die beitragsrechtlichen Folgen

Schnell gelesen: wird Kurzarbeit korrekt gewährt, also unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ohne falsche Zeitangaben und unter fristgerechter Beantragung, ist bei einer Prüfung der Kurzarbeit und nachträglicher Feststellung, dass Kug nicht hätte in Anspruch genommen werden dürfen, voraussichtlich keine Korrektur der Lohnabrechnung nötig. Die Bestätigung dazu steht aber noch aus.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Kurzarbeitergeld zurückgezahlt oder durch die Agentur für Arbeit zurückgefordert wird. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

haben diese Fragen nun geklärt und unterscheiden drei Sachverhalte:

- Störung 1: Versäumen der Antragsfrist auf Kug-Erstattung

Gelegentlich versäumen es Unternehmen, den Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes (Kug) rechtzeitig zu stellen. Gemäß § 325 Abs. 3 SGB III gilt es hier eine Ausschlussfrist von drei Monaten zu beachten. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Kug beantragt wird.

Versäumt der Arbeitgeber die Frist, liegen die Voraussetzungen für den Bezug von Kug nicht vor. Das Unternehmen muss das Kug herausnehmen und die SV-Beiträge korrigieren, damit also die Lohnabrechnung rückabwickeln.

- Störung 2: Freiwillige Rückzahlung von Kug

Es gibt Fälle, in denen die Agentur für Arbeit das rechtmäßig gezahlte Kurzarbeitergeld auf Antrag des Arbeitgebers erstattet. Später entscheidet der Arbeitgeber, dass er alle staatlichen Leistungen, die er aufgrund der Pandemie bezogen hat, freiwillig zurückzahlt. Dies hat zur Folge: Der Anspruch auf Kug bleibt erhalten. Hier

- wird weder rückwirkend in das Versicherungsverhältnis der Arbeitnehmer eingegriffen
- noch ist eine Korrektur vorzunehmen, weil die Beiträge zu Recht, wie bei der Gewährung von Kug, berechnet wurden.

Beispiel: Ein Betrieb hat für seine Mitarbeiter bei der Agentur für Arbeit das Kug beantragt. Die Agentur genehmigt das Kug. Der Arbeitgeber verzichtet später auf das Kug und zahlt die staatliche Leistung an die Agentur für Arbeit freiwillig zurück.

Ergebnis: Der Betrieb braucht hier nichts zu korrigieren.

- Störung 3: Rückforderung von Kug

Im Zuge einer Prüfung stellt die Agentur für Arbeit fest, dass ein Anspruch auf Kug nicht bestand. Sie fordert daraufhin das Kug sowie die darauf entfallenen Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber zurück. Hier sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- In den Fällen, in denen das im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung von der Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber erstattete Kug sowie die darauf entfallenen Sozialversicherungsbeiträge zurückgefordert werden, wird das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis grundsätzlich nicht rückwirkend beseitigt. Hieraus lässt sich ableiten, dass dann keine Korrektur der Lohnabrechnung durchzuführen würde. Eine Bestätigung dieser Interpretation liegt bis dato aber nicht vor.

- In den Fällen, in denen aufgrund der Rückforderung des Kug an die Stelle des Kug-Bezugs rückwirkend ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit tritt, ist die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Kug-Bezugs rückabzuwickeln.

Beispiel: Ein Unternehmen hat Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit angemeldet. Die Arbeitnehmer bekommen Kug. Bei einer Nachprüfung stellt sich heraus, dass die Arbeitnehmer nicht - wie in der Arbeitszeiterfassung dokumentiert - täglich nach vier Stunden ihre Tätigkeit beendet haben, sondern in Wirklichkeit an ihren Arbeitsplatz zurückgegangen sind und täglich acht Stunden gearbeitet haben.

Ergebnis: Der Kug-Bezug ist rückabzuwickeln, weil die Arbeitszeit nicht reduziert wurde. Es bestand Anspruch auf Arbeitsentgelt und nicht auf Kug.

■ Nicht eingezogene Kinderbetreuungsbeiträge: Was passiert mit Arbeitgebererstattungen?

Schnell gelesen: wurden im Rahmen von Corona Kindergärten und -betreuungseinrichtungen geschlossen und daher keine Beiträge erhoben, dürfen auch keine steuerfreien Erstattungen für diese Beiträge erhoben werden. Laufende Hinterlegungen in der Lohnabrechnung müssen hier also korrigiert werden.

Corona begleitet uns nach wie vor dauerhaft, nimmt nun aber auch neben den bereits üblichen Quarantäne-Themen immer mehr Einfluss auf die laufende Gehaltsabrechnung: durch die Corona-Pandemie haben bundesweit viele Kindertagesstätten und andere Einrichtungen auf die Einziehung fälliger Beiträge verzichtet oder diese erstattet, weil eine Kinderbetreuung nicht möglich war. Viele Arbeitgeber aber haben mit ihren Arbeitnehmern Erstattungsvereinbarungen für Kinderfreibeträge vereinbart.



Die steuerfreien Zuschüsse des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 33 EStG zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind zweckgebunden. Sprich: Der Arbeitgeber darf einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss nur insoweit zahlen,

wie die Eltern des Kindes für eine entsprechende Kinderbetreuung Aufwendungen tragen mussten. Höhere Erstattungen als entstandene Aufwendungen sind nicht steuerfrei erstattungsfähig.

Für Zeiten, in denen die Kindergärten oder vergleichbare Einrichtungen geschlossen waren und keine Beiträge eingezogen oder diese von der Einrichtung erstattet wurden, ist daher KEINE steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung möglich. Erstattet der Arbeitgeber dennoch, handelt es sich um regulären Arbeitslohn, der den normalen Abzügen unterliegt. Etwaige bereits erstellte Lohnabrechnungen sind damit zu korrigieren.

Praxistipp: Scheidet mangels wirklich geleisteten Beiträgen eine steuerfreie Erstattung nach § 3 Nr. 33 EStG aus, können Arbeitgeber alternativ außergewöhnliche Betreuungsleistungen aufgrund der Corona-Krise bis zu einem Betrag von 600 EUR im Kalenderjahr zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei erstatten.

Der zusätzliche Betreuungsbedarf muss aus Anlass einer zwingenden und beruflich veranlassten kurzfristigen Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren entstehen. Bei behinderten Kindern, die außer Stande sind, sich selbst zu unterhalten, und bei denen die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist, gilt dies auch, wenn das Kind 14 Jahre oder älter ist. Von einer kurzfristig zu organisierenden Betreuung ist so lange auszugehen, bis die Betreuungseinrichtungen ihren regulären Betrieb wiederaufnehmen können.

■ Das Zusätzlichkeitserfordernis im Lohnsteuerrecht und im Beitragsrecht der Sozialversicherung

Schnell gelesen: Durch das Jahressteuergesetz 2020 ist der Begriff der Zusätzlichkeitserfordernis im Einkommensteuergesetz gesetzlich definiert worden. Im Beitragsrecht der Sozialversicherung gibt es keine vergleichbare gesetzliche Regelung. Hier ist auf die sozialgerichtliche Rechtsprechung, insbesondere des BSG, abzustellen.

Vom Arbeitgeber zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlte Einnahmen, die lohnsteuerfrei sind, sind in der Regel auch nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen. Eine Vielzahl von steuerrechtlichen Regelungen setzt aber für die Lohnsteuerfreiheit eine zusätzliche Zahlung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn voraus.

Im Einkommensteuerrecht ist das Zusätzlichkeitserfordernis in § 8 Abs. 4 EStG wie folgt gesetzlich geregelt: Leistungen des Arbeitgebers

für eine Beschäftigung werden nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Unter diesen Voraussetzungen ist von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat. Damit wird gesetzlich klargestellt, dass ein Entgeltverzicht oder eine Entgeltumwandlung das Zusätzlichkeitserfordernis nicht erfüllen.

Das BMF hat bereits mit Schreiben vom 5. Februar 2020 festgelegt, dass die Regelung auf alle offenen Fälle und somit für das gesamte Kalenderjahr 2020 anzuwenden ist. Das Zusätzlichkeitserfordernis gilt im Steuerrecht für folgende Leistungen des Arbeitgebers:

- Steuerfreie Einnahmen (§ 3 EStG)
 - Corona-Beihilfen
 - Job-Ticket
 - Kindergartenzuschüsse
 - Gesundheitsmaßnahmen
 - Familienservice und Kindernotbetreuung
 - Überlassung eines Betriebsfahrrades
 - Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers
- Pauschalversteuerte Einnahmen (§ 40 Abs. 2 EStG)
 - Mahlzeitengestellung
 - Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten und Zubehör
 - Übereignung einer Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge
 - Übereignung betrieblicher Fahrräder
 - Fahrkostenzuschüsse
- Sachzuwendungen bis zu monatlich 44 EUR (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG)
- Förderung der betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern (§ 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG)

Für das Beitragsrecht der Sozialversicherung gibt es keine vergleichbare gesetzliche Regelung zur Definition des Zusätzlichkeitserfordernisses.

Sofern Leistungen des Arbeitgebers

- steuerfrei oder pauschalversteuerungsfähig sind,
- zusätzlich (im Sinne des Steuerrechts, siehe oben) gezahlt werden und
- steuerlich entsprechend abgerechnet werden

sind sie auch beitragsfrei in der Sozialversicherung. Sofern nur das Beitragsrecht, nicht aber das Steuerrecht, eine zusätzliche Zahlung zu Löhnen und Gehältern verlangt, führt ein Entgeltverzicht im Sinne der Rechtsprechung des BSG zur Beitragsfreiheit, wenn

- der Entgeltverzicht ernsthaft gewollt und
- nicht nur vorübergehend und
- auf künftig fällig werdende Arbeitsentgeltbestandteile gerichtet und
- arbeitsrechtlich zulässig ist.

Ein nur vorübergehender Entgeltverzicht liegt vor, wenn dieser von vornherein zeitlich befristet ist oder sich das Entgelt bei Änderungen in den Verhältnissen automatisch wieder auf den Betrag vor dem Verzicht erhöht. Arbeitsrechtlich zulässig ist ein Entgeltverzicht, wenn die arbeitsrechtlichen Regelungen (Gesetz, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung) dem nicht entgegenstehen. Hierzu gehört auch, dass ein Entgeltverzicht der Schriftform bedarf, soweit dies die arbeitsrechtlichen Regelungen vorsehen.



Zu den steuerfreien Arbeitgeberleistungen, die nur im Beitragsrecht der Sozialversicherung eine zusätzliche Zahlung zu Löhnen und Gehältern nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV, erfordern gehören

- Werkzeuggeld
- Überlassung von Berufskleidung
- Sammelbeförderung
- Mitarbeiterbeteiligungen
- private Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte sowie Zubehör und Software
- durchlaufende Gelder und Auslagenersatz
- Kaufkraftausgleich für Auslandseinsätze
- Beiträge zur umlagefinanzierten betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 56 EStG bzw. § 40b EStG

In diesen Fällen kommt es allein auf das sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeitserfordernis und damit auf einen wirksamen Entgeltverzicht an. Ohne einen solchen Entgeltverzicht kann der Arbeitgeber daher das beitragspflichtige Arbeitsentgelt nicht mindern.

■ Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe

Schnell gelesen: Arbeitnehmer können für Kollegen, aber auch generell für Mitarbeiter anderer Firmen steuerfreie Spenden im Rahmen von Naturkatastrophen leisten. Dies erfolgt in der Regel durch die Umwandlung von monatlichem Gehalt oder Zeitwerten wie Überstunden.

Mitte Juli kam es in Teilen Deutschlands zu extremen Unwettern. Am schlimmsten waren Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen betroffen. Viele unserer Leser fragten daher an, ob es eine Möglichkeit gäbe, für die Opfer der Flutkatastrophe zu spenden. Hier wurde angedacht, dass Mitarbeiter eine gewisse Anzahl an Urlaubstagen bzw. Gleitzeitstunden spenden können. Dies soll dann 1:1 an eine jeweils näher zu bestimmende Organisation gespendet werden.

Hier die sehr gute Nachricht: Solche Mitarbeiter-spenden sind lohnsteuerlich begünstigt. Verzichten Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf das Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Organisation zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke, bleiben diese Lohnanteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies im Lohnkonto des Arbeitnehmers dokumentiert.



Verzichten Arbeitnehmer anlässlich von Ausnahmesituationen oder Naturkatastrophen auf die

- Auszahlung von Teilen ihres Arbeitslohns oder
- auf Teile ihres als Arbeitslohn angesammelten Wertguthabens,

damit sie der Arbeitgeber zugunsten der Betroffenen spendet, bleiben diese steuerfrei, wenn der Arbeitgeber bestimmte formale Voraussetzungen beachtet:

Die Spende muss auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung i. S. d. § 10b Abs. 1 Satz 2 EStG einzahlt werden und entsprechend dokumentiert werden. Welche Spendenempfänger in Betracht kommen, wird in den jeweiligen BMF-Schreiben bzw. Ländererlassen geregelt.

Wichtig ist als Grundlage für den Besteuerungsverzicht, dass der Arbeitgeber den außer Ansatz bleibenden Arbeitslohn im Lohnkonto als "steuerfrei gezahlt" aufzeichnet oder der Arbeitnehmer seinen Lohnverzicht schriftlich erklärt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen wird.

Damit die Arbeitslohnspende steuerfrei bleibt, darf sie nicht in der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden (z. B. als Arbeitslohn). Im Gegenzug dürfen diese Spenden bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer nicht steuermindernd angesetzt werden.

Zu beachten ist, dass das Sozialversicherungsrecht nicht vollständig der Steuerfreiheit folgt. Die Beitragsfreiheit ist ausdrücklich auf Naturkatastrophen beschränkt. Dies ist eine wirklich besondere Form der Unterstützung der Opfer dieser Flutkatastrophe, da hier wirklich „jeder“ mitmachen kann.

Ergänzend dazu möchten wir noch einmal auf unseren Auren-Plus-Boni verweisen: mit diesem können kleinere Anteile des Lohns gespendet werden; nämlich jeweils die Nachkommastellen des monatlichen Gehalts. Und das fällt sicherlich niemanden schwer und gibt am Ende doch eine hübsche Summe. Wenn Sie hier mehr wissen wollen, wenden Sie sich gerne an ratgeber@str-auren.de.

■ Besteuerung einer Abfindungshöhe aufgrund eines vorzeitigen Austritts

Schnell gelesen: sogenannte „Sprinterklauseln“, die Arbeitnehmer im Rahmen einer Aufhebung zum vorzeitigen Austritt animieren sollen, gelten ebenfalls als Abfindungen und sind damit vergünstigt zu versteuern.

In der Praxis vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Aufhebungsvertrag häufig zusätzlich eine sogenannte „Sprinterklausel“. Diese gibt einem Arbeitnehmer das Recht, gegen einen weiteren Abfindungsbetrag das Arbeitsverhältnis vor dem eigentlich vereinbarten Zeitpunkt zu beenden. In der Regel wird hier der Betrag, den der Arbeitgeber durch den vorzeitigen Austritt an Bruttogehältern einspart, als zusätzliche Abfindung vergütet.

Das Finanzamt sieht dies oftmals sehr kritisch und setzt nur die in der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses direkt vereinbarte Abfindung zur ermäßigten Besteuerung an, nicht aber den

aufgrund der Ausübung der Sprinterklausel zusätzlich erhaltenen Betrag. Das FG Hessen sieht dies anders und lässt auch den weiteren Abfindungsbetrag ermäßigt besteuern. Denn auch diese Abfindung findet ihren Rechtsgrund in der Aufhebungsvereinbarung und ist daher nicht getrennt davon zu betrachten.

Steuerrechtlich wird die Thematik nach wie vor strittig behandelt, wobei beide Seiten gute Gründe für die Argumentation finden. Die herrschende Meinung geht davon aus, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Sprinterklausel steuerunschädlich ist und die kapitalisierten noch offenen Gehälter als Abfindung der ermäßigten Besteuerung unterliegen.

■ Nachweis der Corona-Prämie erleichtert

Die steuerfreie Corona-Prämie nach § 3 Nr. 11a EStG ist im Lohnkonto aufzuzeichnen, damit sie bei der Lohnsteuer-Außenprüfung als solche erkennbar ist und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann. Die Finanzverwaltung hat den Nachweis nun erleichtert.

Die bisher vorzulegende vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann ersetzt werden durch ähnliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, damit reichen Tarifverträge oder gesonderte Betriebsvereinbarungen aus und es sind keine individuellen Schreiben mehr zu fertigen. Zudem werden als Erklärungen des Arbeitgebers z. B. individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege anerkannt, in denen die Corona-Sonderzahlungen als solche ausgewiesen sind. Dies wurde seitens des BMF in den FAQ „Corona“ (Steuern) neu aufgenommen und entlastet damit erheblich in der administrativen Verwaltung.

■ Wann kann eine Versteuerung und Steuerpauschalierung für Zuwendungen unterbleiben?

Schnell gelesen: Zum Jahreswechsel sollten alljährlich die Fibu-Konten auf die Gewährung von Zuwendungen an die Arbeitnehmer geprüft werden, da bis zum 28. Februar des Folgejahres die Möglichkeit besteht, Sachverhalte nachzuversteuern und damit die Sozialversicherungsfreiheit aufrecht zu erhalten.

In der Praxis kommt es im Rahmen von Lohnsteuer-Außenprüfungen immer wieder zu Diskussionen, wann geldwerte Vorteile anzusetzen und ggf. der pauschalen Lohnsteuer nach § 37b EStG zu unterwerfen sind. Insbesondere bei Veranstaltungen oder Geschenken nehmen die Prüfer an, dass die vom Arbeitgeber zugewandten Vorteile Entlohnungscharakter haben. Zum Jahreswechsel sollten Sie hier die Fibu-Konten prüfen, da bis zum 28. Februar des Folgejahres die

Möglichkeit besteht, Sachverhalte nachzuversteuern.

Unterbleibt die Nachversteuerung, wird diese im Rahmen von Lohnsteueraußenprüfungen vorgenommen. Wichtiger aber: die Sozialversicherung setzt diese Positionen dann als sozialversicherungspflichtiges Entgelt an.



Für betriebliche Veranstaltungen, die auch einen Erlebnischarakter (Freizeitcharakter, touristische Umgebung etc.) haben, sowie Geschenke an Arbeitnehmer kommen Prüfer im Rahmen steuerlicher Außenprüfungen häufig zu dem Schluss, Zuwendungen an Teilnehmer als Einnahmen bzw. geldwerte Vorteile der Besteuerung zu unterwerfen. Oft wird dann zur schnellen und günstigen Abwicklung der Prüfungsfeststellungen die Steuerpauschalierung nach § 37b EStG in Höhe von 30 % in Anspruch genommen.

Mit § 37b EStG besteht eine Pauschalierungsmöglichkeit, die es dem zuwendenden Steuerpflichtigen ermöglicht, die Lohn- bzw. Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer pauschal zu erheben. Für § 37b gibt es also zwei Anwendungsbeispiele:

- Pauschalsteuer für Geschäftskunden: Nach § 37b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG können Steuerpflichtige die Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten betrieblich veranlassten Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden und nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % erheben.
- Pauschalsteuer für Arbeitnehmer: Nach § 37b Abs. 2 S. 1 EStG gilt § 37b Abs. 1 EStG auch für betrieblich veranlasste Zuwendungen an Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen, soweit die Zuwendungen nicht in Geld bestehen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Vorsicht bei der Sozialversicherung:

- Zuwendungen an Nichtarbeitnehmer, die nach § 37b Abs. 1 EStG pauschal versteuert werden, sind sozialversicherungsfrei
- Zuwendungen an Arbeitnehmer, die nach § 37b Abs. 2 EStG pauschal versteuert werden, gehören zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt und sind beitragspflichtig.

■ Zuzahlungen zu Kfz-Anschaffungskosten

Schnell gelesen: Zuzahlungen des Arbeitnehmers zum Firmenwagen können über die gesamte Laufzeit eines Firmenwagens verteilt werden und daher langfristig den geldwerten Vorteil reduzieren.

Die Zuzahlung eines Arbeitnehmers zum Kaufpreis eines Dienstwagens darf auf die Dauer der Vereinbarung verteilt werden und den geldwerten Vorteil aus der Privatnutzung des Pkw monatlich mindern.

Zwei Betrachtungen waren möglich:

- Verteilung einer Zuzahlung gleichmäßig auf die Laufzeit der Nutzung eines Firmenwagens. Damit wird die Ein-Prozent-Regelung bzw. der sich daraus bemessene geldwerte Vorteil für die Privatnutzung in Summe mit dem regulären Gehalt monatlich laufend verrechnet, kann damit sogar dazu beitragen, dass ein Arbeitnehmer damit unterhalb der Minijob-Regelung bleibt.
- Verrechnung einer Zuzahlung monatlich jeweils auf null, was die bisherige Ansicht der Finanzverwaltung war.

Der BFH folgt der Variante a und damit dem monatlichen Abzug laut Überlassungsvertrag und betont, dass es nicht zu beanstanden sei, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich die Zahlungsweise und die sachliche Aufteilung (z. B. für Kraftstoff, Versicherung, Wartung etc.) oder die zeitliche Aufteilung festlegen, sofern diese ernstlich gewollt ist und den wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht widerspricht.

Wichtig: Es bleibt abzuwarten, wie das BMF auf die BFH-Entscheidung reagiert und ob es die LStR entsprechend anpasst. Hier ist ein BMF-Schreiben in Arbeit.

■ Nutzung von Zugangskarten für Fitnessstudios von mehreren Arbeitnehmern und Bewertung

Schnell gelesen: die Bezuschussung von Fitnessstudios durch den Arbeitgeber gilt als geldwerter Vorteil und muss abhängig von der Art der Bezuschussung damit versteuert werden. Nur bei einem Betrag unter 44,00 EUR, der als Sachbezug gewährt wird, kann dies steuerfrei verbleiben. Besondere Beachtung muss dabei der Form der „Erstattung“ an den Arbeitnehmer gewährt werden, um den Status Sachbezug aufrecht zu erhalten.

Viele Unternehmen ermöglichen ihren Arbeitnehmern den Besuch eines Fitnessstudios. Mal wird dem Arbeitnehmer ein personalisierter Gutschein zum Besuch eines Fitnessstudios übergeben, mal

sind es Zugangskarten für die Belegschaft, die sich der einzelne Arbeitnehmer im Betrieb tageweise nehmen kann. Insbesondere die zweite Option wirft immer wieder neue Fragen auf, da Gutscheine ja bis zu einem Betrag von 44,00 EUR als zusätzlich gewährt steuerfrei verbleiben.

Wie aber sind Zugangskarten zu händeln, die im Betrieb ausliegen und die Arbeitnehmer sich die Karten je nach individuellen Bedürfnissen und Interessen nehmen dürfen.

Grundlage dazu ist, dass der Arbeitgeber bei einem Fitnessstudio mehrere Mitgliedschaften abgeschlossen hat und diese nicht auf einzelne Arbeitnehmer personalisiert wurden. Auch hier gilt: Bei den zur Verfügung gestellten Mitgliedschaften für Fitnessstudios handelt es sich um einen Sachbezug. Liegt der ermittelte Betrag zusammen mit weiteren Sachbezügen innerhalb der 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze, ist der Bezug steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Auslöser für diesen Ansatz ist, dass die Karte ausschließlich zum Bezug von Dienstleistungen berechtigt; damit unterfällt diese der Sachbezugsregelung und ist Arbeitslohn nach § 8 Abs. 1 EStG.

Problematisch in der Praxis ist aber die Erfassung des Kartenwertes: Die Zugangskarten und Mitgliedschaften sind ja nicht auf einzelne Arbeitnehmer personalisiert, daher können die Verträge nicht einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet werden. Maßgebend für den Sachbezug sind daher u. E. die Tage, an denen die Mitgliedschaften von dem jeweiligen Arbeitnehmer tatsächlich genutzt wurden. Da der Sachbezug auch im Lohnkonto dokumentiert werden muss, empfiehlt es sich, eine Liste zu nutzen, in die sich die jeweiligen Mitarbeiter an den Tagen eintragen, an denen sie das Fitness-studio nutzen.



Fall 1: Bewertung auf Basis vergleichbarer Endverbraucherangebote

Die Bewertung des Sachbezugs erfolgt nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG mit den um üblichen Preisnachlässen geminderten üblichen Endpreis am Abgabort. Der Vorteil wird folglich je Arbeitnehmer und je tatsächlichem Nutzungstag mit dem Preis bewertet, den in dem jeweiligen Fitnessstudio eine Tageskarte kosten würde – abzüglich vier %. Dabei darf u. E. die Summe des Vorteils je

Monat und Arbeitnehmer nicht den Betrag überschreiten, den eine Monatskarte kosten würde. Bewegt sich der ermittelte Betrag zusammen mit weiteren Sachbezügen innerhalb der 44-EUR-Grenze (ab 01.01.2022: 50-EUR-Grenze – § 8 Abs. 2 S. 11 EStG), erfolgt keine Besteuerung, und es fallen auch keine Sozialabgaben an.

Beispiel: Ein Arbeitgeber hat bei einem Fitnessstudio 30 Mitgliedschaften abgeschlossen (Kosten pro Mitgliedschaft: 99 EUR). Die Arbeitnehmer können sich die Zugangskarten für das Fitnessstudio tageweise ausleihen; dazu unterschreiben sie auf einer Liste und vermerken die Tage. Der Arbeitnehmer A, der keine sonstigen anderen Sachbezüge in Anspruch nimmt, nutzt das Studio im August 2021 an sechs Tagen. Die Einzelkarte würde sieben EUR kosten.

Die Nutzung der Zugangskarte als Sachbezug ist bei A im August 2021 steuer- und sozialversicherungsfrei. A ist ausschließlich zum Bezug der Fitnessstudio-Dienstleistungen berechtigt. Der Wert der Dienstleistungen von 40,32 EUR (6 x 7 EUR abzgl. 4 % Abschlag) bleibt wertmäßig innerhalb der 44-EUR-Freigrenze.

Praxistipp: Zu dieser Sachverhaltsgestaltung ist – soweit ersichtlich – keine Rechtsprechung vorhanden. Daher empfiehlt sich, zur Absicherung eine kosten-lose Anrufungsauskunft nach § 42e EStG beim Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen.

Fall 2: Bewertung auf Basis der Arbeitgeberkosten

Es gibt aber auch Fälle, in denen es keine vergleichbaren Endverbraucherangebote gibt, weil das Fitnessstudio keine Tageskarten anbietet. Hier ist die Bewertung auf Basis der dem Arbeitgeber entstehenden tatsächlichen Kosten zulässig.



In diesem Fall sind u. E. die Gesamtkosten des Arbeitgebers für sämtliche Mitgliedschaften inkl. möglicher Nebenkosten auf die im jeweiligen Monat insgesamt von allen Mitarbeitern genutzten Trainingstage zu verteilen. Bei dem sich ergebenden Betrag handelt es sich um die effektiven Kosten für jeden einzelnen Tag wahrgenommener Nutzung der Mitgliedschaften. Dieser ist als Bewertungsmaßstab für jeden Arbeitnehmer für jeden einzelnen Trainingstag anzusetzen. Ein pauschaler Abschlag von 4 % ist nicht möglich. Dazu wäre die folgende Abwandlung denkbar:

Der Arbeitgeber hat bei dem Fitnessstudio 30 Mitgliedschaften abgeschlossen. Alle Arbeitnehmer zusammen haben im August 2021 das Studio an 690 Tagen genutzt. Einzelkarten verkauft das Studio nicht.

Ergebnis: Die Nutzung der Zugangskarte ist bei A im August 2021 steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Kosten pro Trainingstag über alle Karten und Arbeitnehmer belaufen sich auf 4,30 EUR (30 x 99 EUR: 690). Bei A ergibt sich ein Nutzungswert von 25,80 EUR (6 x 4,30 EUR). Dieser Betrag bleibt wertmäßig innerhalb der 44-EUR-Freigrenze.

■ Betriebliche Altersversorgung – dritte Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Schnell gelesen: ab 01.01.2022 müssen alle betrieblichen Altersversorgungen mit 15 % bezuschusst werden, die in Form einer Entgeltumwandlung beim Arbeitgeber zu einer Einsparung bzgl. der Sozialversicherungsbeiträge führten. Besondere Beachtung sollte dabei den Varianten der Bezuschussung gelten, da nicht alle Versicherungen eine Veränderung ihrer Verträge zu lassen.

2018 wurden durch das Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zahlreiche Änderungen für die betrieblichen Altersvorsorge beschlossen. Gewichtigster Bestandteil war der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss, der für jede Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zu leisten war.

Bereits seit 2019 müssen Arbeitgeber bei Neuabschlüssen in der betrieblichen Altersvorsorge des Arbeitnehmers einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des vom Mitarbeiter umgewandelten Betrages zuschießen, mindestens jedoch den Anteil, den der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in der Sozialversicherung einspart.

Zum 01.01.2022 tritt nun die 3. Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch für bereits bestehende betriebliche Altersversorgungen (BAV) Entgeltumwandlungen seines Arbeitnehmers, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, den entsprechenden Pflichtzuschuss zur BAV zu leisten.

Oftmals sind bei bestehenden Verträgen zu betrieblichen Altersversorgung seitens der Versicherung keine Erhöhungen zu den bestehenden Versicherungsverträgen möglich. Ein Abschluss einer neuen Versicherung wäre dann für den Zuschuss nötig, was in der Praxis nicht wirklich sinnvoll erscheint. Damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgrund dieser Situation nicht zwingend weiteren Verträge für den Pflichtzuschuss

des Arbeitgebers (AG) abschließen müssen, können bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses verschiedene Varianten Berücksichtigung finden.

Variante 1: Auf Hundert: bei dieser Rechenweise erhöht sich der Gesamtbetrag, da der AG-Pflichtzuschuss zusätzlich zum Gehaltsverzicht geleistet wird.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verzichtet auf 100,00 EUR Gehalt, der Arbeitgeber zahlt auf diesen Betrag 15% Zuschuss. (100 EUR + 15 EUR = 115 EUR) Hier werden 115 EUR an die BAV überwiesen.

Variante 2: Von Hundert: bei dieser Rechenweise bleibt Gesamtbetrag gleich, der Gehaltsverzicht wird um den AG-Pflichtzuschuss berechnet aus dem Gesamtbetrag reduziert.

Beispiel: Der Mitarbeiter verzichtet auf 85 EUR Gehalt, der Arbeitgeber zahlt 15 EUR Zuschuss vom zu überweisenden Gesamtbetrag. (100 EUR - 15 EUR = 85 EUR) Berechnung 100 EUR x 15% = 15 EUR. Dieser Betrag wird von den 100 EUR abgezogen um den Gehaltsverzicht des Mitarbeiters zu ermitteln. Der Überweisungsbetrag zur BAV beträgt 100 EUR. Reich rechnerisch ist dies die für den Arbeitgeber teuerste Variante: 15 % von 85 EUR wären ja „nur“ 12,75 EUR.

Variante 3: In Hundert: Der Gesamtbetrag bleibt gleich, der Gehaltsverzicht wird um den AG-Pflichtzuschuss berechnet aus der Entgeltumwandlung reduziert.

Beispiel: Bei 100 EUR Gehaltsumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf 86,96 EUR Gehalt, der Pflichtzuschuss des Arbeitgebers beträgt 13,04 EUR (15 % von 86,96 EUR sind 13,04 EUR). An die BAV werden 100 EUR überwiesen.

Zum 01.01.2022 müssen für alle bestehenden betrieblichen Altersversorgungen diese Zuschüsse realisiert sein: dies umfasst Anpassungen eventuell vertraglicher Natur mit dem Versicherungspartner, Änderungen der Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit dem Arbeitnehmer sowie Anpassungen in der Lohnabrechnung.

Praxistipp: Sollten bestehende Regelungen für die betriebliche Altersversorgung vorhanden sein, prüfen Sie diese auf Anrechenbarkeit von bereits bestehenden Zuschussregelungen sorgfältig.

■ Neue Umzugskostenpauschalen ab 01.04.2022

Das BMF hat neue Pauschbeträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten und sonstige Umzugsauslagen bei beruflich veranlassten Inlandsumzügen bekannt gemacht. Sie gelten für Umzüge ab dem 01.04.2022. Nachfolgend noch einmal die derzeit gültigen Zahlen im Verhältnis zu den neu verabschiedeten:

	ab 01.06.2020 EUR	ab 01.04.2021 EUR	ab 01.04.2022 EUR
Höchstbetrag für umzugsbedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder	1.146	1.160	1.181
Pauschale für sonstige Umzugsauslagen			
verheiratet	1.433	1.450	1.476
ledig	860	870	886
sonstige mit- ziehende Person	573	580	590

■ Entfall Lohnanspruch während Quarantäne für Ungeimpfte

Schnell gelesen: Ungeimpfte haben nach gesetzlicher Festlegung keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung. Wenn der Arbeitnehmer einen Vergütungsfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB gegen den Arbeitgeber hat, besteht KEIN Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG für den Arbeitgeber.

Der Gesetzgeber hat beschlossen, dass ungeimpfte Personen, die in Quarantäne müssen, künftig keine Entschädigung mehr für ihren Verdienstausfall bezahlt bekommen. Die bisherige Regelung sah vor, dass Unternehmen die Entschädigung für den Verdienstausfall beantragen mussten, da sie den Entschädigungsanspruch in Vorleistung an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszahlen mussten.

Damit bleibt es den Arbeitgebern überlassen zu entscheiden, ob sie bei einer Quarantäne eine Lohnfortzahlung übernehmen oder die Gehälter stoppen. Im Moment sind die Reaktionen in der Praxis hier sehr unterschiedlich. Final versuchen viele Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer während der Quarantäne weiter arbeiten zu lassen – auf Basis von HomeOffice – Regelungen. Dann besteht natürlich auch weiter ein Anspruch auf Entgeltzahlung. Ist dies nicht möglich, wird oft auf eine Fortzahlung der Vergütung verzichtet.

Fall 1: Arbeit trotz Quarantäne möglich

Hier ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer trotz Quarantäne seine Arbeitsleistung erbringen kann. Ist dies der Fall (z. B. Arbeit im HomeOffice möglich), hat er Arbeitnehmer die Pflicht zu arbeiten und erhält den vertraglich vereinbarten Lohn vom Arbeitgeber.

Fall 2: Arbeit während der Quarantäne nicht möglich

Ist eine Arbeit (von zu Hause aus) nicht möglich, stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch über § 616 BGB behält oder ob der gesetzliche Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 1 IfSG greift. Die Regelung in § 56 Abs. 1 IfSG sieht vor, dass ein Entschädigungsanspruch

nur für Personen besteht, die „einen Verdienstausfall erleiden“. Keinen Verdienstausfall erleidet der Arbeitnehmer, wenn er den Lohnanspruch nach § 616 BGB behält. Nach § 616 BGB verliert ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Vergütung nicht dadurch, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. In einem aktuellen Urteilsfall hat ein Gericht bestätigt, dass die Voraussetzungen des § 616 BGB erfüllt sind:

- Bei einer Absonderung wegen des Verdachts einer Infektion handle es sich um einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund.
- Eine Absonderung für einen Zeitraum von vier Tagen sei eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 BGB. Bis zu fünf Tage wurden bis dato hier in der Praxis als „kürzbar“ angesehen.



Die Folge ist, dass der Arbeitnehmer in einem solchen Fall keinen Verdienstausfall erleidet, der Arbeitgeber also Lohnfortzahlung leisten muss und der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Erstattung nach § 56 IfSG hat.

Wichtig: Ist § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen, müssen die Behörden nach § 56 Abs. 1 IfSG erstatten. Hier haben Behörden also keine andere Handhabe.

Fall 3: Covid-19-Erkrankung während Quarantäne

Sollte der Arbeitnehmer während des Quarantänezeitraums an Covid-19 erkranken und nicht mehr arbeitsfähig sein, dann gelten die vorstehenden Grundsätze für Fall eins und Fall zwei entsprechend. Für den Fall, dass der Mitarbeiter nach Ende der Quarantänezeit erneut erkrankt, richtet sich die Lohnfortzahlung nach den allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen bereits abgelaufen und wird der Mitarbeiter wegen derselben Erkrankung krankgeschrieben, käme nur ein Anspruch auf Krankengeld in Betracht.

Wichtig: Für Arbeitsunfähigkeit besteht eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung. Die Behörden gehen davon aus, dass der Arbeitgeber auch in dem

Fall verpflichtet ist, Entgeltfortzahlung wegen Krankheit zu leisten.

■ Corona bedingter Beschäftigungsentfall – kein Mutterschutzlohn

Schnell gelesen: Entfallen in der Corona-Krise sämtliche Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb des Arbeitgebers, endet für eine Schwangere das Beschäftigungsverbot. Ihr steht kein Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG mehr zu.

Zu diesem Schluss ist das LAG Köln gelangt.

Das nach § 16 MuSchG ausgestellte ärztliche Beschäftigungsverbot wird dann wirkungslos, wenn eine Beschäftigung aus anderen Gründen als einer durch die Weiterbeschäftigung drohenden Gefahr für Mutter und/oder Kind ohnehin nicht mehr möglich ist. Das LAG bezieht sich dabei auf die ständige Rechtsprechung des BAG. Danach sei stets davon auszugehen, dass z. B. eine akute Erkrankung, die Lohnfortzahlungspflichten auslöst, einem Beschäftigungsverbot entgegensteht.

Gleiches gilt, wenn eine Schwangere inhaftiert wird, wenn das Betriebsgebäude abbrennt oder aufgrund einer behördlich verfügten Betriebschließung wegen Hygieneproblemen für alle Mitarbeiter/innen eine Beschäftigung entfällt. In diesen Fällen ist der besondere Mutterschutz nicht erforderlich, da dann gilt, was für alle gilt, weil eine Gefahr für die Schwangerschaft von vorneherein ausgeschlossen ist.

Hier müsste dann also das Beschäftigungsverbot beendet werden und eine Abrechnung über das Infektionsschutzgesetz Ansatz finden, so, dass also keine komplette Erstattung der Gehälter mehr durch die Krankenkassen im Rahmen der Umlage 2, sondern „nur“ anteilig über das Infektionsschutzgesetz möglich wäre.

Die Entschädigung beträgt dann 67 % des Nettoeinkommens und wird im Fall von nicht alleinerziehenden Personen für bis zu zehn Wochen, im Fall von alleinerziehenden Personen bis zu 20 Wochen, gewährt. Sie ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 EUR begrenzt.

■ Kurzarbeitergeld: Sonderregelungen werden bis Ende des Jahres verlängert

Das Bundeskabinett hat in seiner Sitzung vom 15.09.2021 die Vierte Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung beschlossen. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung werden die Regelungen zur Öffnung der Kurzarbeit für die Zeitarbeit und zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld sowie die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.12.2021 verlängert.

■ **Keine Kurzarbeit Null – keine Urlaubskürzung**

Schnell gelesen: Der Arbeitgeber darf bei Kurzarbeit den Erholungsurlaub der hiervon betroffenen Arbeitnehmer nicht anteilig im Verhältnis zu den Jahresarbeitsdagen kürzen, wenn keine komplette Kurzarbeit vorlag, der Mitarbeiter also noch anteilig tätig war.

Nach Ansicht des Gerichts kann für die Dauer der Kurzarbeit nicht von einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden, das zur anteiligen Urlaubskürzung berechtigt. Bei einer Kurzarbeit-Vereinbarung, bei der die Arbeitszeit nicht auf null herabgesetzt wird, besteht keine vergleichbare Gesetzeslage zum Teilzeitrecht oder sonstigen andauernden Unterbrechungen der gegenseitigen Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, wie bei einem „Sabbatical“. Vielmehr zeigt die vergleichbare Lage zu sonstigen Ruhestatbeständen im Arbeitsverhältnis, z. B. bei Elternzeit nach dem BEEG, dass hierfür anteilige Urlaubskürzung gesetzlich möglich ist. Das Gericht sieht es deshalb als verfehlt an, der Kurzarbeit im Urteilsfall die gleiche Rechtswirkung zuzusprechen, wie bei einem länger andauernden Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Denn die Kurzarbeit fand nur an einzelnen Tagen statt, war kurzfristig eingeführt worden und konnte mit einer Ansagefrist von zwei Werktagen beendet oder reduziert werden.

■ **Die neuen Elterngeld-Reform ab 01.09.2021**

Schnell gelesen: Das Elterngeld soll flexibler und einfacher werden, z. B. durch mehr Teilzeitmöglichkeiten, weniger Bürokratie und mehr Elterngeld für Frühchen. So werden Eltern unterstützt, Familienleben und Beruf noch besser zu vereinbaren. Die Regelungen treten zum 1. September 2021 in Kraft.

Für Eltern in Teilzeit enthält das Gesetz zahlreiche Verbesserungen: Die zulässige Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben. Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) bezogen werden.

Zudem wird der Partnerschaftsbonus flexibler und Eltern sollen nur im Ausnahmefall nachträglich Nachweise über ihre Arbeitszeit erbringen. Das erspart Eltern, Elterngeldstellen und Betrieben jede Menge Bürokratie. Zusätzlich wird nun auch sichergestellt, dass sich die Höhe des Elterngeldes für teilzeitarbeitende Eltern nicht verändert, wenn sie Einkommensersatzleistungen beziehen, wie zum Beispiel Kurzarbeitergeld oder Krankengeld. Bisher hat sich dadurch die Höhe des Elterngeldes reduziert.

Eltern, die den Partnerschaftsbonus beziehen und wegen der Corona-Pandemie nicht wie geplant parallel in Teilzeit arbeiten konnten, müssen den Partnerschaftsbonus nicht zurückzahlen. Damit wird das Elterngeld krisenfester und stärkt Familien den Rücken. Diese Corona-Sonderregelung wird bis zum 31.12.2021 verlängert.

Eltern besonders frühgeborener Kinder erfahren künftig dauerhaft mehr Rücksicht. Wird ein Kind mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Termin geboren, erhalten die Eltern einen zusätzlichen Monat Elterngeld. Neu ist: Wird das Kind acht Wochen zu früh geboren, gibt es zwei zusätzliche Elterngeldmonate, bei zwölf Wochen drei Monate und bei 16 Wochen vier. So erhalten Eltern die Zeit, Ruhe und Sicherheit, die sie in ihrer besonderen Situation brauchen.



Eltern und Verwaltung werden von Vereinfachungen und rechtlichen Klarstellungen profitieren. Ein Antragsrecht für Eltern mit geringen selbständigen Nebeneinkünften ermöglicht diesen Eltern künftig eine bessere Berücksichtigung ihrer Einnahmen im Elterngeld. Zur Finanzierung der Verbesserungen sollen künftig nur noch Eltern, die gemeinsam 300.000 EUR oder weniger im Jahr verdienen, Elterngeld erhalten. Bisher lag die Grenze für Paare bei 500.000 EUR. Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250.000 EUR.

■ **Modernisierte Standards in der Berufsausbildung ab dem 1. August 2021**

Schnell gelesen: neue Standards in der Berufsausbildung wurden durch den BIBB festgelegt: Auszubildende sollen durch diese Maßnahmen Themenblöcke aus dem Umweltschutz, vor allem aber auch aus der Digitalisierung vermittelt werden.

Ab dem 1. August 2021 gelten für alle neuen Ausbildungsordnungen modernisierte Standardberufsbildpositionen.

Diese umfassen vier Bereiche:

- Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,
- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie
- Digitalisierte Arbeitswelt.

Rechtsverbindlich werden diese Ansätze für Verordnungen, die zum 1. August 2021 in Kraft treten. Der Hauptausschuss des BIBB ausbildenden Betrieben und beruflichen Schulen empfiehlt, diese modernisierten Standardberufsbildpositionen auch jetzt schon in der Ausbildung sämtlicher Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung integrativ im Zusammenhang mit fachspezifischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten während der gesamten Ausbildung zu vermitteln, auch wenn sie noch nicht in allen Ausbildungsordnungen geregelt sind.

Standardberufsbildpositionen sind von allen ausbildenden Betrieben sicherzustellen und im betrieblichen Ausbildungsplan aufzugreifen. Ihre Berücksichtigung als Mindeststandard über alle Ausbildungsordnungen hinweg ist ein wichtiges, bildungspolitisches Signal für alle an der Berufsbildung beteiligten Institutionen und Akteure aus.



Um sicherzustellen, dass angehende Fachkräfte in allen Ausbildungsberufen im Rahmen moderner und zukunftsgerichteter Berufsausbildungen umfassend Kompetenzen erwerben können, wurden die zuletzt Ende der 1990er Jahre modernisierten Standardberufsbildpositionen auf Aktualität geprüft und weiterentwickelt. Hierfür wurde eine Arbeitsgruppe des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eingesetzt. Am Erarbeitungsprozess waren das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Kammerorganisationen, die Kultusseite der Länder und das BIBB beteiligt.

Im April 2020 einigte sich der Hauptausschuss des BIBB auf die überarbeiteten Standardberufsbildpositionen. Mit der Neufassung der Mindestanforderungen werden bewährte Inhalte weiterhin berücksichtigt, zukünftig jedoch erweitert. Durch die identisch formulierten Inhalte für alle Ausbildungsberufe soll sichergestellt werden, dass Auszubildende als angehende Fachkräfte von morgen künftig berufsübergreifend Kompetenzen erwerben können, die sie in einer sich verändernden Arbeitswelt benötigen. Insbesondere Kompetenzen im Umgang mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung haben in den vergangenen Jahren immer stärker an Bedeutung gewonnen und stellen mittlerweile ein unverzichtbares Element beruflichen Handelns dar.

■ Keine Konsequenzen fehlender Zeiterfassung im Überstundenprozess

Schnell gelesen: Bislang ist das Arbeitszeitgesetz in Deutschland noch nicht novelliert. Daher gelten die aktuellen (beschränkten) Aufzeichnungspflichten weiter. Dies wurde nun erneut durch das LAG Niedersachsen bestätigt: trotz EuGH-Urteil könnten laut dessen Entscheidung die Stundenaufzeichnungen nach wie vor vereinfacht oder eben bei Vertrauensarbeitszeit gar nicht vorgehalten werden.

Das LAG Niedersachsen hat eine vielbeachtete Entscheidung des ArbG Emden zur Umsetzung des „Stechuhr-Urteils“ des EuGH aufgehoben. Nach Ansicht des LAG hat das Urteil des EuGH keine unmittelbaren Konsequenzen für die Frage der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess.

Der EuGH hatte es für geboten gehalten, dass die EU-Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die vom Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Insbesondere gehe es darum, Arbeitnehmern, Behörden und Gerichten die Prüfung der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten zu ermöglichen. Die konkreten Modalitäten eines solchen Systems seien von den Mitgliedstaaten zu bestimmen und könnten branchenbezogenen Besonderheiten oder der Größe der Unternehmen Rechnung tragen.

Seit diesem EuGH-Urteil aus 2019 verfolgen die Arbeitgeber die Entwicklungen zu diesem Fall genau: bislang ist das Arbeitszeitgesetz in Deutschland noch nicht novelliert. Daher gelten die aktuellen (beschränkten) Aufzeichnungspflichten weiter. Auf Grundlage des EuGH-Urteils hatte ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Überstundenklage vor dem ArbG Emden eine Überstundenvergütung geltend gemacht. Er tat dies auf Basis technischer Zeitaufzeichnungen des Arbeitgebers. Weitere Arbeitszeitnachweise hatte der Arbeitgeber nicht geführt. Mit seiner Klage hatte der Arbeitnehmer in erster Instanz Erfolg.

Das ArbG Emden begründet das wie folgt: Der Arbeitgeber wäre aufgrund EURparechtskonformer Auslegung des § 618 BGB (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) nach dem „Stechuhr-Urteil“ des EuGH zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers verpflichtet gewesen. Angesichts des Versäumnisses, Arbeitszeitnachweise zu führen, müsse er deshalb die technischen Aufzeichnungen als Indiz der geleisteten Arbeitszeit gegen sich gelten lassen. Diese Indizien hätte der Arbeitgeber nicht, z. B. durch Darlegung von Pausenzeiten, entkräften können. Der Arbeitgeber gab sich damit nicht zufrieden

und zog vor das LAG Niedersachsen. Dieses hat das Urteil des ArbG Emden jetzt kassiert. Nach Ansicht des LAG Niedersachsen wirkt sich das Urteil des EuGH zur Zeiterfassung nicht auf die Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess aus. Es begründet das wie folgt:

- Der EuGH könne nur über die Auslegung der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88 EG) und der EU-Grundrechtecharta entscheiden.
- Er habe jedoch aufgrund der Bestimmungen des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union keine Kompetenz zur Festlegung von Maßstäben, nach denen Arbeitszeiten zu vergüten seien.

Im konkreten Fall seien die Darlegungen des Arbeitnehmers bezüglich der von ihm geleisteten Arbeitszeit nicht ausreichend gewesen. Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen. Es ist also damit zu rechnen, dass das BAG über die Frage entscheiden wird, ob aus der EuGH-Rechtsprechung eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur umfassenden Zeiterfassung folgt und ob es für den Arbeitgeber im Überstundenprozess nachteilig ist, wenn er solche Aufzeichnungen nicht beibringen kann. Unabhängig von der Frage, ob das EuGH-Urteil zur Zeiterfassung unmittelbar wirkt, gilt jetzt schon:

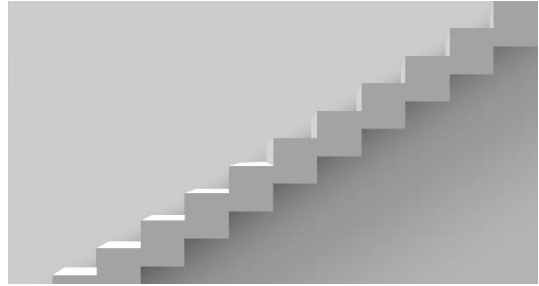
- Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die über die Arbeitszeit des § 3 ArbZG (8 Stunden pro Werktag) hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen (§ 16 Abs. 2 ArbZG). Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht können mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 EUR geahndet werden.
- Darüber hinaus sind Arbeitgeber u. a. verpflichtet, die tägliche Ruhezeit sowie die Einhaltung der insgesamt zulässigen Arbeitszeit (durchschnittlich acht Stunden/Werktag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen; für Nachtarbeiter innerhalb von einem Kalendermonat oder 4 Wochen) sicherzustellen.

Die Thematik bleibt also weiterhin aktuell. Im Zusammenhang mit der Nachweispflicht der Arbeitszeiten bzgl. Kurzarbeit haben daher Anfragen nach Zeiterfassungen stetig zugenommen.

■ **Weiterbildaungsvereinbarung darf Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen**

Schnell gelesen: Arbeitgeber sollten Rückzahlungsklauseln in Fort- und Weiterbildungsverträgen prüfen. Um nicht unangemessen benachteiligend zu sein, muss eine Rückzahlungspflicht auch entfallen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus unverschuldeten personenbedingten Gründen beendet (z. B. Krankheit, Betreuung von Kindern/Eltern).

Zusätzlich zum Arbeitsvertrag wird oft eine Fort- und Weiterbildungsvereinbarung geschlossen. Sie verpflichtet den Arbeitnehmer, einen Teil der Kosten zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt. Differenziert die Rückzahlungsklausel hier nicht weiter, kann sie unwirksam sein. Das zeigt ein Urteil des LAG Hamm.



- Streit um Rückforderung von Weiterbildungskosten bei AN-Kündigung

Ein Pflegedienstbetreiber hatte mit einem Arbeitnehmer eine Weiterbildungsvereinbarung geschlossen. Diese sah von dass der Arbeitnehmer die Kosten zu erstatten hatte, wenn eine Kündigung erfolgt, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Noch während der Weiterbildungsmaßnahme kündigte der Arbeitnehmer. Im Kündigungsschreiben führte er aus, dass ihm „bewusst sei, dass durch seine Weiterbildung noch Kosten offen seien“ und bat um „eine Rechnung der noch offenen Kosten“. Die daraufhin gestellte Forderung des Arbeitgebers wies er dann jedoch zurück. Der Arbeitgeber klagte erfolglos (LAG Hamm, Urteil vom 29.01.2021, Az. 1 Sa 954/20, Abruf-Nr. 220828).

- Kein Schuldanerkenntnis des Arbeitnehmers

Zum einen könnte aus der Mitteilung des Arbeitnehmers, dass er „um eine Rechnung bitte“, nicht geschlossen werden, dass der Arbeitnehmer den Anspruch anerkennen wollte. Hier fehle es schon an einem Rechtsbindungswillen. Der Arbeitnehmer hätte in einer gesonderten Erklärung ausdrücklich anerkennen müssen, dass er sich verpflichtet fühlt, die Kosten zu erstatten.

- Weiterbildungsvereinbarung war unwirksam

Das LAG sah aber auch die Vereinbarung als unwirksam an, weil diese den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt hatte. Der Arbeitgeber hätte in der Rückzahlungsklausel danach differenzieren müssen, dass bei einer berechtigten und nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Eigenkündigung keine Zahlungspflicht bestehe. Sei der Arbeitnehmer aus solchen personenbedingten Gründen bis zum Ablauf der Bleibefrist nicht mehr in der Lage, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen, habe er es auch nicht mehr in der Hand, den berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers zu entsprechen, die in die Fortbildung getätigten Investitionen nutzen zu können.