



Personal Aktuell

**INHALT 4.2022**

1. Inflationsausgleichprämie und deren FAQs	2
2. Regelungen durch das Jahressteuergesetz 2022	3
3. Inflationsausgleichgesetz	4
4. BMF Muster Lohnsteuer-Anmeldung und Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2023	5
5. Ausblick: Überführung LSt-Klasse III/V Faktorverfahren	5
6. Grünes Licht für Lohnsteuer- Richtlinien 2023	5
7. Erneute Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung	5
8. News zur Energiepreispauschale (EPP)	6
9. Handhabung von Weihnachts-/ Betriebsfeier und Teamevents	6
10. Geschenke an Geschäftsfreude und Mitarbeiter	7
11. BFH-Entscheidungen mit steuerlicher Wirkung für den Arbeitgeber	7
12. Änderungen 8. SGB Änderungsgesetz	8
13. Elektronische Arbeitsunfähigkeit	9
14. Fälligkeit Sozialversicherungsbeiträge 2023	9
15. Einkommensgrenze für die Familienversicherung erhöht	10
16. Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld auch im Jahr 2023	10
17. Keine Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten mehr	10
18. Entfall Sozialversicherungsausweis	10
19. Scheinselbstständigkeit und freie Mitarbeit	10
20. Selbstständige Tätigkeit neben einer Beschäftigung	12
21. Ermittlung der JAEG: Wann sind variable Entgeltbestandteile zu berücksichtigen?	12
22. Ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Deutschland	14
23. Neuerungen zum Impfstatus und Auslauf Regelung für Quarantäneanträge für Betreuung	14
24. Quarantänetage im Urlaub zählen nicht als Urlaub	15
25. Weiter vereinfachter Zugang zum Kurzarbeitergeld, bis 30.06.2023	15
26. Fehler bei KUG-Berechnung – Arbeitgeber schadenersatzpflichtig	16
27. Weitere Digitalisierung der Behörden mit Auswirkungen auf das Personalwesen	16
28. Beschluss Hinweisgeberschutzgesetz	16
29. Arbeitsschutzrechtliche Pflicht zur Einführung einer betrieblichen Arbeitszeiterfassung	17
30. Update Urlaubsverfall EuGH	19

## 1. Inflationsausgleichsprämie und deren FAQs

**Schnell gelesen:** Die Inflationsausgleichsprämie oder auch kurz IAP ist wirksam von 26.10.2022 bis 31.12.2024 und als steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung des Arbeitgebers an alle Arbeitnehmer denkbar. Die am 07.12.2022 vom BMF veröffentlichten FAQs dazu schaffen nun für die Detailfragen finale Klarheit.

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern eine IAP bis zu einem Betrag von 3.000 EUR zusätzlich zum Gehalt gewähren (§ 3 Nr. 11c EStG). Es handelt sich dabei um einen Freibetrag, nicht um eine Freigrenze. Zahlt der Arbeitgeber einen höheren Betrag, bleiben 3.000 EUR steuer- und beitragsfrei; der die 3.000 EUR übersteigende Betrag ist steuer- und beitragspflichtig.

### Wer kann die IAP nutzen?

Alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne können profitieren – unabhängig von der Art der ausgeübten Beschäftigung und dem Tätigkeitsumfeld. Begünstigt sind also:

- Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit
- Kurzfristig Beschäftigte
- Minijobber
- Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft
- Auszubildende
- Arbeitnehmer im entgeltlichen Praktikum
- Arbeitnehmer in Kurzarbeit oder in Elternzeit
- Arbeitnehmer mit Bezug von Krankengeld
- Freiwillige im Sinne des § 2 BFDG oder § 2 JFDG
- Menschen mit Behinderungen (die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind)
- Ehrenamtlich Tätige (sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist)
- Vorstände und Gesellschafter-Geschäftsführer (sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist)
- Arbeitnehmer in der aktiven oder passiven Phase der Altersteilzeit, Bezieher von Vorruhestandsgeld, Versorgungsbeziehende.

**Praxistipp:** Bei einem ernsthaft vereinbarten und entsprechend der Vereinbarung tatsächlich durchgeführten Arbeitsverhältnis zwischen nahestehenden Personen (z. B. Ehegatten-Arbeitsverhältnisse) muss die IAP den Fremdvergleich berücksichtigen. Arbeitgeber sollten Angehörigen eine IAP nur in der Höhe zahlen, wie sie auch anderen Arbeitnehmern gezahlt wird.

### Gilt die Steuerbefreiung auch für mehrfache Zahlungen?

Die Steuerbefreiung gilt bis zur Höhe von insgesamt 3.000 EUR, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im begünstigten Zeitraum bis zum 31.12.2024 gewährt. Damit kann der Arbeitgeber auch nur einen Teilbetrag auszahlen oder eine Auszahlung in mehreren Teilbeträgen vornehmen. Es können aber nicht jährlich 3.000 EUR steuer- und beitragsfrei gezahlt werden.



Je Anstellungsverhältnis sind maximal 3.000 EUR begünstigt. Arbeitnehmer mit mehreren Anstellungen (z. B. Haupt- und Nebenjob oder mehrere aufeinander folgende Beschäftigungen) können also die IAP mehrfach erhalten: Jeder Arbeitgeber kann maximal 3.000 EUR zuwenden.

**Praxistipp:** Bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB tritt zivilrechtlich der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein; das eine Arbeitsverhältnis besteht weiter, es gibt also keine Option auf eine erneute steuer- und sv-freie Zahlung einer IAP.

### Was gilt in der „Übergangszeit“ vom 07.10.2022 bis 25.10.2022

Das Gesetz wurde am 07.10.2022 beschlossen und gilt seit dem 26.10.2022. Für Zusagen der Prämie in der „Übergangszeit“ vom 07.10.2022 bis zum 25.10.2022 ist zu unterscheiden:

Wurde die Prämie in der „Übergangszeit“ beschlossen bzw. zugesagt (z. B. durch einen Tarifvertrag/Zusage des Arbeitgebers), aber erst ab dem 26.10.2022 ausgezahlt, greift § 3 Nr. 11c EStG, und die IAP ist unter den übrigen Voraussetzungen steuer- und beitragsfrei.

Wurde die Prämie den Arbeitnehmern bereits bis zum 25.10.2022 ausgezahlt, so ist § 3 Nr. 11c EStG nicht anwendbar. Die Prämie ist damit steuer- und beitragspflichtig.

**Praxistipp:** Maßgebend ist wie immer steuerlich das Zufluss Prinzip beim Arbeitnehmer. Das ist auch im Hinblick auf die Auszahlung bis zum 31.12.2024 zu beachten. Dem Arbeitnehmer muss die IAP spätestens am 31.12.2024 zugeflossen sein; sonst ist sie steuer- und beitragspflichtig.

Wie erfolgt der Nachweis „zur Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise“?

Damit die IAP steuer- und beitragsfrei ist, muss sie zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gezahlt werden. Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber muss auch nicht prüfen, ob der Arbeitnehmer tatsächlich durch die Inflation belastet ist. Vielmehr genügt es, wenn sich der Zusammenhang zu den Preissteigerungen etwa aus der Bezeichnung der Prämie als „Inflationsausgleichsprämie“ auf der Lohnabrechnung oder auf dem Überweisungsträger ergibt (FAQ Nr. 10).

**Praxistipp:** Der Arbeitgeber muss steuerfreie Leistungen aber im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzeichnen. Das gilt auch für die IAP. Sie ist aber nicht auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers anzugeben und unterliegt beim Arbeitnehmer auch nicht dem Progressionsvorbehalt.

### **Gibt es die Option der Umwandlung einer Sonderzahlung in eine Inflationsausgleichsprämie?**

Die IAP ist zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu zahlen. Eine bisher steuer- und beitragspflichtige Sonderzahlung kann also nur dann in eine begünstigte IAP umgewandelt werden, wenn der Arbeitnehmer auf die umzuwandelnde Sonderzahlung noch keinen Rechtsanspruch hatte (z. B. kein Anspruch aus einem Arbeits- oder Tarifvertrag, keine betriebliche Übung, keine bereits erfolgte Zusage durch den Arbeitgeber).

Auch Überstunden können in eine steuer- und beitragsfreie IAP umgewandelt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer die Überstunden bisher nur als Freizeitausgleich nutzen konnte und es keine Möglichkeit zur Auszahlung gab.

### **Ist es möglich, die IAP als Gutschein zu beanspruchen bzw. damit zu kombinieren?**

Die IAP ist nach § 3 Nr. 11c EStG steuerfrei. Daher bleibt von der IAP die oft für Gutscheine genutzte Sachbezugsfreigrenze von monatlich 50 EUR – früher 44 EUR - unberührt.

Der Arbeitgeber kann innerhalb eines Monats somit die IAP und einen Gutschein von bis zu 50 EUR monatlich kombinieren. Das gilt sogar für die Fälle, in denen der Arbeitgeber die IAP ebenfalls als Sachleistung (z. B. Gutschein) auszahlt.

### **Unterliegt die IAP der Lohnpfändung?**

Ein besonderer Pfändungsschutz für die IAP existiert nicht. Damit unterliegt sie den normalen Regelungen der Lohnpfändung, und es ist die ZPO zu beachten.

Der vom BAG für die Corona-Prämie als einschlägig angesehene § 850a Nr. 3 ZPO (Pfändungsschutz von Erschwerniszulagen) lässt sich mangels einer Erschwernis bei der Arbeit infolge der Inflation nicht auf die IAP übertragen.

### **Kann die IAP an Bedingungen geknüpft werden?**

Viele Arbeitgeber möchten die konkrete Höhe der IAP von Bedingungen abhängig machen (z. B. von der Anzahl der Krankheitstage oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit).

Unter steuerlichen Gesichtspunkten ist das vollkommen unproblematisch. Werden die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11c EStG eingehalten, ist die IAP steuer- und beitragsfrei. Arbeitsrechtlich müssen aber der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beachtet werden und eventuelle Auswirkungen auf die Zusätzliche hier Berücksichtigung finden.

## 2. Regelungen durch das Jahressteuergesetz 2022

**Schnell gelesen:** Für 2023 waren durch das Jahressteuergesetz erhebliche Änderungen geplant. Die finalen Umsetzungsansätze vom 02.12.2022 wurden allerdings eher abgemildert. Insbesondere die „Verschärfungen“ im Rahmen der Betrachtung des häuslichen Arbeitszimmers wurden wieder reduziert.

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungsentwürfe stichpunktartig aufgezeichnet:



### Altersvorsorgeaufwendungen

Von den Steuerpflichtigen geleistete Altersvorsorgeaufwendungen können nun vollständig als Sonderausgaben steuermindernd in der Einkommensteuererklärung angesetzt werden. Bislang war nur eine teilweise Berücksichtigung dieser Aufwendung möglich. Auf langfristige Sicht soll mit dieser Regelung eine doppelte Besteuerung der Rente vermieden werden. Die Regelung sollte ursprünglich erst ab 2025 gelten, wurde nun aber vorgezogen.

### Anpassungen des Ausbildungsfreibetrages

Steuerpflichtige können für ein Kind, welches sich in einer Berufsausbildung befindet und dabei auswärtig untergebracht ist, einen steuermindernden Ausbildungsfreibetrag bei der Einkommensteuerberechnung erhalten. Dieser erhöht sich zum 1.1.2023 von bisher 924 EUR auf 1.200 EUR. Voraussetzung dafür ist außerdem, dass für das Kind noch ein Kindergeldanspruch besteht.

### Häusliches Arbeitszimmer

Beim Vorliegen eines häuslichen Arbeitszimmers und ohne einen anderen Arbeitsplatz konnten Steuerpflichtige nun Aufwendungen bis zu 1.260 € abziehen. Das Finanzamt hatte bei der Veranlagung grundsätzlich zu überprüfen, ob die Voraussetzungen in jedem Einzelfall vorliegen. Um diesen Aufwand zu vermindern, wird der Höchstbetrag ab 2023 zu einem Pauschbetrag umgewandelt, der den Steuerpflichtigen zu gewähren ist. Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der Tätigkeit, kann der volle Abzug der Aufwendungen als Betriebsausgabe oder Werbungskosten angegeben werden.



### Home-Office-Pauschale

Die bisherige Regelung zur Homeoffice-Pauschale i.H.v. 5 EUR pro Tag wird dauerhaft entfristet und auf 6 EUR pro Tag angehoben. Der maximale Abzugsbetrag wird auf 1.260 EUR pro Jahr (Regierungsentwurf ursprünglich 1.000 EUR) angehoben (bisher 600 EUR).

Der Höchstbetrag wird erreicht, wenn der Arbeitnehmer die betriebliche Tätigkeit an 210 Tagen (Regierungsentwurf 200 Tage) im Jahr am häuslichen Arbeitsplatz ausübt.

Der Abzug der Tagespauschale i.H.v. 6 EUR ist nun auch erlaubt, wenn Fahrtkosten für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gewährt werden.

### Pauschalversteuerung für kurzfristige Beschäftigte

Die Arbeitslohngrenze bei kurzfristiger Beschäftigung wird von 120 auf 150 EUR je Arbeitstag angehoben werden. Die Stundenlohngrenze wird entsprechend von 15 auf 19 EUR erhöht.

**Praxistipp:** die Dauer der Beschäftigung darf 18 zusammenhängende Arbeitstage nach wie vor nicht überschreiten.

### Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages

Dieser wird um weitere 30 EUR auf 1.230 EUR und um 252 EUR auf 4.260 EUR für Alleinerziehende angehoben. Als Folge dessen müssen die bereits bestehenden Programmablaufpläne neu erstellt werden und für die Lohnprogramme 2023 neu zur Verfügung gestellt werden.

## 3. Inflationsausgleichsgesetz

**Schnell gelesen:** Das Inflationsausgleichsgesetz soll die kalte Progression abbauen und damit bewirken, dass die Bürger mehr Geld zur Verfügung haben. Zudem hätte es für viele Bürger weniger Verwaltungsaufwand zur Folge, da so deutlich mehr Bürger von der Abgabe einer Steuererklärung befreit wären. Dagegen sind besonders hohe Einkommen von dieser Regelung ausgenommen.

Der Gesetzesentwurf wurde nachgebessert und die im Regierungsentwurf vorgestellten Beträge noch einmal erhöht:

Der Grundfreibetrag wird zum 1.1.2023 auf 10.908 EUR angehoben, der Regierungsentwurf sah noch 10.632 EUR vor. Die weitere Erhöhung soll zum 1.1.2024 auf 11.604 EUR erfolgen.

Die sog. Tarifeckwerte werden verschoben: Damit wird der Spitzensteuersatz in 2023 erst bei 62.810 EUR greifen, in 2024 erst bei 66.761 EUR.

Zur Unterstützung von Familien wird der steuerliche Kinderfreibetrag angehoben. Dieser soll von 2022 bis 2024 jährlich steigen:

- Rückwirkende Anhebung 2022 von 2.730 EUR auf 2.810 EUR,
- Anhebung 2023 von 2.810 EUR auf 3.012 EUR,
- Anhebung 2024 von 2.880 EUR auf 3.192 EUR.



Die rückwirkende Anhebung von 2022 wird keine Umsetzung im Programmablaufplan finden, so dass keine neue Rückrechnung der Entgeltabrechnung nötig ist.

Das Kindergeld soll zum 1.1.2023 für jedes Kind auf 250 EUR mtl. (also auf den bisherigen Wert für das 4. und jedes weitere Kind angehoben werden. Die bisherige Staffelung entfällt.

#### 4. BMF Muster Lohnsteuer-Anmeldung und Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2023

Das BMF hat das Vordruckmuster für die „Lohnsteuer-Anmeldung 2023“ und die „Übersicht über länderunterschiedliche Werte in der Lohnsteuer-Anmeldung 2023“ sowie das „Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2023“ bekanntgemacht. Bei der Ausstellung des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung sind die Vorgaben des grundlegenden BMF-Schreiben vom 09.09.2019 weiterhin zu beachten. Die neuen Vorlagen für 2023 sind bereits programmiert und werden gerade in die Lohnprogramme implementiert.

**Praxistipp:** Elektronische Lohnsteuerbescheinigungen, die von Arbeitgebern ausgestellt werden, dürfen ab 01.01.2023 nur noch mit der Angabe der Steuer-Identifikationsnummer der Arbeitnehmer ans Finanzamt übermitteln werden. Die bisherige Möglichkeit, eine eindeutige Personenzuordnung mit einer eTIN (electronic Taxpayer Identification Nummer) vorzunehmen, fällt ab 2023 weg.

Eine Übermittlung einer Lohnsteuerbescheinigung ohne Steuer-ID wird damit ab 01.01.2023 nicht mehr möglich sein, was bereits die Lohnsteuerbescheinigung von 2022 umfassen kann.



#### 5. Ausblick: Überführung LSt-Klasse III/V Faktorverfahren

Wie im Koalitionspapier angekündigt, ist der Referentenentwurf für Frühjahr 2023 geplant.

Gegenwärtig erfolgt die Erarbeitung der erforderlichen Änderungen mit den betroffenen Fachbereichen, u.a. auch wegen Auswirkungen auf bestimmte Lohnersatzleistungen.

Angedacht ist die Umsetzung möglichst einfach und unbürokratisch für alle Arbeitnehmer, die aktuell Steuerklassen III/V nutzen. Wichtig ist aber, dass das Faktorverfahren hierfür neu strukturiert, für Alleinverdienerfälle geöffnet sowie um eine einfachere Beantragung und längere Geltung ergänzt werden muss.

#### 6. Grünes Licht für Lohnsteuer-Richtlinien 2023

**Schnell gelesen:** Der Bundesrat hat am 28.10.2022 den neuen Lohnsteuer-Richtlinien 2023 zugestimmt. Diese sind für Lohnzahlungszeiträume ab dem 01.01.2023 anzuwenden, soweit sie nicht lediglich Klarstellungen enthalten. Echte Neuregelungen sind hier allerdings nur ganz wenige enthalten.

Hinzuweisen ist auf eine Änderung zur Berechnung der Lohnsteuer für laufenden Arbeitslohn in Monaten, in denen der Arbeitslohn teilweise nach einem Doppelbesteuerungsabkommen oder dem Auslandstätigkeitserlass steuerfrei gestellt ist oder in denen der Arbeitnehmer nur für einzelne Tage beschränkt steuerpflichtig ist:

Bislang war in diesen Fällen die Lohnsteuer nach der Monatslohnsteuertabelle zu berechnen, wenn das Dienstverhältnis den ganzen Monat bestanden hat und ein monatlicher Lohnzahlungszeitraum vereinbart war.

Ab 2023 sind in diesen Fällen Tage, an denen der Arbeitnehmer keinen in Deutschland lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat, bei der Ermittlung des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr einzubeziehen. Im Ergebnis ist die Lohnsteuer somit nach der Tageslohnsteuertabelle zu berechnen und wird in vielen Fällen höher sein als bisher.

#### 7. Erneute Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung

Das „Zukunftsfinanzierungsgesetz“ soll weiterhin die steuerliche Attraktivität von Aktien- und Vermögensanlagen sowie von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen stärken. Der gegenwärtige Freibetrag von 1.440 EUR erhöht sich auf 5.000 EUR, damit die Arbeitnehmer stärker am Erfolg ihres Unternehmens teilhaben. Gleichzeitig können die Unternehmen besser die gewünschten Mitarbeiter gewinnen und an sich binden. Darüber hinaus sollen die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in § 19a EStG ausgeweitet werden und damit insbesondere die Gewährung von Unternehmensanteilen als Vergütungsbestandteil für die Unternehmen und deren Beschäftigte attraktiver gemacht werden.

Final soll die Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen erhöht und darüber hinaus der Kreis der für diese Zulage Berechtigten erweitert werden. Dies schafft für Arbeitnehmer attraktivere Bedingungen für einen Vermögensaufbau. Dadurch werden auch Arbeitnehmergruppen erreicht, deren Arbeitgeber üblicherweise keine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anbieten.

## 8. News zur Energiepreispauschale (EPP)

Am 22.09.2022 wurden die FAQs zur EPP aktualisiert, u.a. zur Anspruchsberechtigung, zur Festsetzung mit der ESt-Veranlagung, zur Auszahlung an Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber, zum ESt-Vorauszahlungsverfahren, zur Steuerpflicht und zu Korrekturen. Es ist anzuraten, diese FAQs zu prüfen und eventuellen Änderungsbedarf in der Lohnabrechnung noch umzusetzen. Spätestens mit der Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung ist eine Korrektur nicht mehr zulässig.

**Praxistipp:** die aktuell diskutierte sogenannte EPP 2 für Rentner und Versorgungsbezugsempfänger (nach BeamtenVG) hat damit nichts zu tun, sie ist als Auszahlung durch die Rentenzahlstellen zu leisten. Ein Zusammenhang mit der EPP 1 – also der Zahlung über die Arbeitgeber – besteht eventuell im Umgang mit Doppelzahlungen: Eine bereits erhaltene Zahlung der EPP als Erwerbstätiger oder Empfänger von Sozialleistungen schließt die Zahlung der EPP als Rentner NICHT aus.

Bei einem Bezug mehrerer Renten besteht ein Anspruch aber nur EINMAL.

## 9. Handhabung von Weihnachts-/ Betriebsfeier und Teamevents

**Schnell gelesen:** Alljährlich stehen am Jahresende die Versteuerungen von Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen wie „Weihnachtsfeiern“ oder für Teamevents an. Diese müssen bis zum 28.02. des Folgejahres versteuert werden und Eingang in die Lohnkonten finden. Betriebsveranstaltungen bleiben bis zu einem Betrag in Höhe von 110 EUR steuerfrei, auch wenn der Betrag pro Veranstaltung und Arbeitnehmer überschritten wird. Nur der überschrittene Betrag ist dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Zu den Zuwendungen gehören alle Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern zurechenbar sind oder ob es sich um den rechnerischen Anteil an den Kosten der Betriebsveranstal-

tung handelt, die der Arbeitgeber gegenüber Dritten für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung aufwendet.

**Beispiel:** Die Aufwendungen für eine Betriebsveranstaltung betragen 10.000 EUR. Der Teilnehmerkreis setzt sich aus 75 Arbeitnehmern zusammen, von denen 25 von je einer Person begleitet werden. Die Aufwendungen sind auf 100 Personen zu verteilen, sodass auf jede Person ein geldwerter Vorteil von 100 EUR entfällt.

Der auf die Begleitperson entfallende geldwerte Vorteil ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zuzurechnen. 50 Arbeitnehmer haben somit einen geldwerten Vorteil von 100 EUR, der im Beispiel den Freibetrag von 110 EUR nicht übersteigt und daher nicht steuerpflichtig ist.

Bei 25 Arbeitnehmern beträgt der geldwerte Vorteil 200 EUR. Nach Abzug des Freibetrags von 110 EUR ergibt sich für diese Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil von jeweils 90 EUR. Er bleibt sozialversicherungsfrei, wenn ihn der Arbeitgeber mit 25 % pauschal besteuert.

Ungeklärt war in diesem Zusammenhang, wie mit den Kosten für Absagen von Kollegen zu verfahren ist, die an der Feier nicht teilnehmen können, für die die Kosten aber dennoch angefallen sind. Dazu äußert sich das Finanzgericht Köln (FG) in seiner Entscheidung vom 27.6.2018 zugunsten der Steuerpflichtigen. Danach wären Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung steuerrechtlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden gegangen.



Anders sieht das der Bundesfinanzhof in seinem Urteil vom 29.4.2021. Nach seiner Auffassung ist der Ansatz der Zuwendungen anteilig auf die Teilnehmer und deren Begleitpersonen zu berechnen. Bei dem Wertansatz sind alle Aufwendungen zu berücksichtigen, welche mit der Veranstaltung in Zusammenhang stehen, unerheblich davon, ob die Arbeitnehmer dadurch einen Vorteil haben oder nicht. Anschließend sind diese Kosten gleichmäßig auf die „teilnehmenden“ Arbeitnehmer aufzuteilen.

**Anmerkung:** Durch diese Entscheidung können sich lohnsteuerlichen Folgen für den Arbeitnehmer ergeben, die zu einer übermäßigen Steuerlast führen. Denn in einem solchen – praxisnahen – Fall

müsste der Arbeitnehmer ein Mehr an Zuwendung versteuern als ihm der Arbeitgeber zugedacht hat. In der Regel versteuert der Arbeitgeber den Mehrbetrag aber pauschal.

**Hinweis:** Eine steuerlich begünstigte Betriebsveranstaltung liegt nur vor, wenn sie allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils grundsätzlich offensteht. Eine Betriebsveranstaltung wird als „üblich“ eingestuft, wenn nicht mehr als zwei Veranstaltungen jährlich durchgeführt werden. Auf die Dauer der einzelnen Veranstaltung kommt es nicht an. Demnach können auch mehrtägige Betriebsveranstaltungen begünstigt sein. Davon unterscheiden sich die Teamevents, die nur einem bestimmten Personenkreis zugänglich sind und mit einem Pauschalierungssatz von 30 % nach § 37 b EStG Ansatz finden.

**Praxistipp:** bei Versteuerungen im Rahmen des § 37 b an Mitarbeiter ist die Sozialversicherung zu beachten.

## 10. Geschenke an Geschäftsfreunde und Mitarbeiter

### Geschenke an Geschäftsfreunde

Geschenke - insbesondere zum Jahresende - also „Sachzuwendungen“ an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Unternehmers sind - wie z. B. Kunden oder Geschäftsfreunde -, dürfen als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn die Kosten der Gegenstände pro Empfänger und Jahr 35 EUR ohne Umsatzsteuer (falls der Schenkende zum Vorsteuerabzug berechtigt ist) nicht übersteigen. Ist der Betrag höher oder werden an einen Empfänger im Wirtschaftsjahr mehrere Geschenke überreicht, deren Gesamtkosten 35 EUR übersteigen, entfällt die steuerliche Abzugsmöglichkeit in vollem Umfang.



Diese Regelung hebt aber nur auf den Betriebsausgabenabzug ab. Lohnsteuerlich sind Geschenke von mehr als 10 EUR zu berücksichtigen. Bis zu diesem Betrag geht das Finanzamt davon aus, dass es sich um Streuwerbeartikel handelt, die keiner Besteuerung unterliegen. Der Zuwendende darf aber Aufwendungen von bis zu 10.000 € im Jahr pro Empfänger mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer)

versteuern. Dieser Aufwand stellt jedoch keine Betriebsausgabe dar.

**Praxistipp:** Der Empfänger ist von der Steuerübernahme zu unterrichten. Geschenke an Geschäftsfreunde aus ganz persönlichem Anlass (Geburtstag, Hochzeit und Hochzeitsjubiläen, Kindergeburt, Geschäftsjubiläum) im Wert bis 60 EUR müssen nicht pauschal besteuert werden. Das gilt auch für Geschenke an Arbeitnehmer.

### Geschenke an Arbeitnehmer

Will der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neben den üblichen Zuwendungen (Blumen o. Ä.) auch ein Geschenk zum Jahresende überreichen, kann er auch die besondere Pauschalbesteuerung nutzen.

Auch Geschenke an Mitarbeiter können danach bis zu einer Höhe von 10.000 EUR pro Jahr bzw. pro Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit 30 % (zzgl. Soli-Zuschlag und pauschaler Kirchensteuer) pauschal besteuert werden. Sie sind allerdings sozialversicherungspflichtig. In diesem Fall kann der Arbeitgeber die Aufwendungen aber als Betriebsausgaben ansetzen.

## 11. BFH-Entscheidungen mit steuerlicher Wirkung für den Arbeitgeber

### Taxi ist kein „öffentliches Verkehrsmittel“ i. S. v. § 9 Abs. 2 S. 2 EStG

Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Taxi sind gemäß Entscheidung des BFH lediglich in Höhe der Entfernungspauschale gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 2 EStG als Werbungskosten in Ansatz zu bringen. Das hat der BFH klargestellt und damit die Entscheidung der Vorinstanz LFG Thüringen kassiert.

Im vorliegenden Fall wollte ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber Erstattung für die Fahrten Wohnung und erste Tätigkeit mit einem Taxi ins Büro und setzte die dafür angefallenen Rechnungen an. Dies lehnte der BFH ab und gewährte lediglich den Fahrtkostenzuschuss nach pauschaler Besteuerung.

### Entgelt für Werbung auf privaten Fahrzeug des Arbeitnehmers ist Arbeitslohn

Ein Entgelt für Werbung des Arbeitgebers auf dem Kennzeichenhalter des privaten Pkw des Arbeitnehmers ist durch das Arbeitsverhältnis veranlasst und damit Arbeitslohn, wenn dem „Werbemietvertrag“ kein eigenständiger wirtschaftlicher Gehalt zukommt. Bei 255-EUR-und-Jahr-Verträgen fehlt es am eigenständigen wirtschaftlichen Gehalt des Vertrags. Dann ist das für die Werbung gezahlte Ent-

gelt als Arbeitslohn zu beurteilen, eine überwiegend eigenbetriebliche Veranlassung der Zahlung scheidet in dem Fall regelmäßig aus.

Diese Klarstellung wurde schon mehrfach bestätigt, Arbeitgeber wenden dieses Medium aber in der Praxis leider nach wie vor an, daher hier noch einmal der Hinweis darauf.

## 12. Änderungen 8. SGB Änderungsgesetz

Das Gesetz soll dazu beitragen, Verbesserungen der bestehenden Verfahren in der Sozialversicherung, insbesondere im Sinne der Digitalisierung und der Entbürokratisierung zu erreichen.

Die dafür notwendige Anpassung der technischen Vorgaben an die sich fortentwickelnden technischen Standards soll unter anderem durch die Einbeziehung weiterer Verfahren in den DEÜV-Melddialog erfolgen.

Eine Vielzahl von Beteiligten wie BMAS, BMG, BMEL, DRV Bund, DSRV, GKV-SV, DVKA, Bundesverbände der Krankenkassen, ITSG, DGUV e.V., BA, ABV, SoKa Bau und alle Zusatzversorgungskassen, VBL, AKA, KBS Minijobzentrale, KSK, BDA, AWW, BStBK waren hier beteiligt und haben als Zwischenergebnis eine 130 Punkte Liste aufgestellt. Die Ergebnisse sollen im 8. SGB IV Änderungs-gesetz wie folgt Umsetzung finden:

### Start ab 01.01.2023

Die Leistungsträger werden verpflichtet, dem Arbeitgeber das Ende der Entgeltersatzleistung (78. Woche) mitzuteilen. Damit ist es dem Arbeitgeber möglich, auf die Abfrage von Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (AU) im Rahmen des eAU-Verfahrens zu verzichten.

Es erfolgt keine proaktive Meldung von Vorerkrankungszeiten: die Mitteilungen der Krankenkassen im Zusammenhang mit der Prüfung von anrechenbaren Vorerkrankungen sind weiterhin durch den Arbeitgeber im Rahmen des EEL-Verfahrens aktiv anzufragen. Die proaktive Mitteilung der Krankenkassen nach §109 SGB IV entfällt damit final.

Es erfolgt eine Reduzierung der Annahmestellen bei den Krankenkassen: Die Krankenkassen errichten jeweils eine Annahmestelle je Kassenart nach §4 Absatz 2 SGB V. Annahmestellen, die am 1. Januar 2023 bestehen, bleiben bis zu einer anderweitigen Entscheidung des jeweiligen Trägers erhalten.

### Inkrafttreten 01.01.2024

Beginn und Ende der Elternzeit von Arbeitnehmern werden den Sozialversicherungsträgern im Rah-

men des allgemeinen elektronischen Meldeverfahrens durch den Arbeitgeber mitgeteilt. Das bisher vorgesehene Meldeverfahren nach § 203 SGB V kann damit entfallen.

Beginn und Ende sind gesondert zu melden, sofern die Beschäftigung für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird. Dies gilt nur für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, wird aber eine Vielzahl an Austausch mit den Kassen reduzieren.



Ein elektr. Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bei Tätigkeit in einem Vertragsstaat, mit dem die Bundesrepublik Deutschland ein Abkommen über soziale Sicherheit geschlossen hat, soll ähnlich dem A1 möglich werden.

Zur Zeit bestehen aktuell 22 Abkommen zur Festlegung des anwendbaren Rechts bei Entsendung, so mit Albanien - Bosnien und Herzegowina - Brasilien - Chile - China - Indien - Israel - Japan - Kanada - Kanada - Quebec - Korea - Kosovo - Marokko - Moldau - Montenegro - Nord Mazedonien - Philippinen - Serbien - Türkei - Tunesien - Uruguay - USA

Eine gemeinsame gesetzliche Grundlage für die ITSG-Beitragsatzdatei soll für den automatisierten Abruf aller aktuellen Stammdaten der an den Meldeverfahren beteiligten Träger geschaffen werden. Eine zentrale Datei soll dazu durch den Spitzenverband Bund der Krankenkassen aufgebaut. Zudem soll eine Verpflichtung der Software-Ersteller geschaffen werden, die Stammdatendatei systemseitig zu nutzen.

Die Nachunternehmer oder die beauftragten Verleiher nach § 28e Absatz 3f Satz 1 haben die Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch bei den betroffenen Einzugsstellen mit einem einheitlichen Datensatz aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe zu beantragen.

Die Einzugsstellen melden die Unbedenklichkeitsbescheinigungen unverzüglich elektronisch an den antragstellenden Unternehmer zurück.

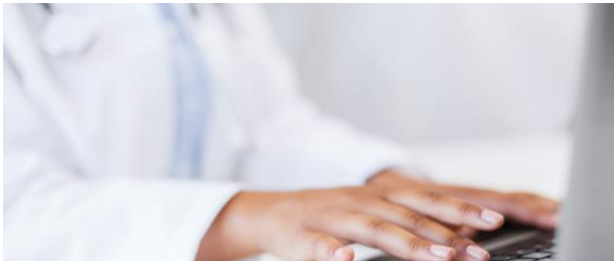


### Inkrafttreten 01.01.2025

Reha-Einrichtungen und Eltern-Kind-Einrichtungen werden in das Verfahren zur elektronischen Meldung von Arbeitsunfähigkeitszeiten nach § 301 Absatz 4a SGB V einbezogen.

Es erfolgt die Integration der SOKA-BAU in das Meldeverfahren: Arbeitgeber haben an die nach diesem Tarifvertrag zuständige gemeinsame Einrichtung für jeden ihrer von diesem Tarifvertrag erfassten Beschäftigten monatlich über die Annahmestelle der gemeinsamen Einrichtungen zum Zwecke der Beitragserhebung eine Meldung zu erstatten.

Final werden die Arbeitgeber an das elektronisches Antragsverfahren „Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ angebunden. Damit werden die berufsständischen Versorgungseinrichtungen mit in die Information des Arbeitgebers in elektronischer Form einbezogen.



### 13. Elektronische Arbeitsunfähigkeit

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2023 müssen gesetzlich versicherte Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber grundsätzlich keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen. Arbeitgeber bekommen die Daten künftig von den Krankenkassen elektronisch auf Abruf je Arbeitnehmer übermittelt. Es gibt keine zeitlichen Pflichten, bis wann der Abruf jeweils erfolgen soll.

Rechtsgrundlage hierfür sind eine Neuregelung in § 5 Abs. 1a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) sowie korrespondierende Änderungen in § 109 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV). Neben der Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer sind gesetzlich versicherte Arbeitnehmer lediglich verpflichtet, unter den Voraussetzungen des § 5 EFZG das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Die bislang als "gelber Schein" bekannte Bescheinigung fällt weg.

Die Änderungen gelten nicht für privat versicherte Arbeitnehmer, Personen, die eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten ausüben und in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch

Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen.

Der Abruf der Krankheitszeiträume erfolgt über zertifizierte Programme, d.h. über die Lohnbuchhaltung, SV-Net oder entsprechend systemgeprüfte Zeitdatenprogramme. Details dazu hatten wir bereits in den vorherigen Newslettern übermittelt, daher fassen wir uns hier eher kurz.

### 14. Fälligkeit Sozialversicherungsbeiträge 2023

Wie immer sind die Sozialversicherungsbeiträge am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Der Bankarbeitstag richtet sich nach dem Sitz der Krankenkasse. In unserer Übersicht finden Sie alle Termine auf einen Blick:

	Beitragsnachweis	Fälligkeit der Beiträge
2023	Dieser muss am fünftletzten Bankarbeitstag im Monat um 0:00 Uhr vorliegen.	Drittletzter Bankarbeitstag im Monat
Januar	25. Mittwoch	27. Freitag
Februar	22. Mittwoch	24. Freitag
März	27. Montag	29. Mittwoch
April	24. Montag	26. Mittwoch
Mai	24. Mittwoch	26. Freitag
Juni	26. Montag	28. Mittwoch
Juli	25. Dienstag	27. Donnerstag
August	25. Freitag	29. Dienstag
September	25. Montag	27. Mittwoch
Oktober	24. Dienstag	26. Donnerstag
November	24. Freitag	28. Dienstag
Dezember	21. Donnerstag	27. Mittwoch

\*Achtung: Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird: Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist immer der Sitz der Krankenkasse.

Der 31. Oktober sowie der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

## 15. Einkommensgrenze für die Familienversicherung erhöht

Wie zur erwarten war, wurde die Einkommensgrenze in der Familienversicherung bei geringfügig Beschäftigten zum 01.10.2022 angepasst auf ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze. Es gilt hier also seit dem 01.10.2022 nicht mehr ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße für die Einkommensgrenze in der Familienversicherung.

## 16. Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld auch im Jahr 2023

Der Bundesrat hat dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung vor Covid-19 zugestimmt, dass der Bundestag am 08.09.2022 verabschiedet hatte. Das Gesetz sieht u. a. vor, die Regelungen beim Kinderkrankengeld zu verlängern.

- Damit besteht im Jahr 2023 ein Anspruch auf Kinderkrankengeld je Elternteil für jedes Kind für bis zu 30 Arbeitstage und für Alleinerziehende für bis zu 60 Arbeitstage.
- Bei mehreren Kindern ist der Anspruch je Elternteil auf 65 Arbeitstage und für Alleinerziehende auf 130 Arbeitstage begrenzt.



Eltern können über den 23.09.2022 hinaus bis zum Ablauf des 07.04.2023 pandemiebedingtes Kinderkrankengeld auch dann in Anspruch nehmen, wenn ihr Kind nicht krank ist, aber zu Hause betreut werden muss, weil eine Einrichtung zur Betreuung von Kindern (Kindertageseinrichtung, Hort oder Kindertagespflegestelle), Schule oder eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen geschlossen ist oder eingeschränkter Zugang hat.

## 17. Keine Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten mehr

In der gesetzlichen Rentenversicherung sollen mit dem Gesetz zum 1. Januar 2023 die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten grundlegend reformiert werden.

Bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung wird nach dem Gesetzesentwurf 2023 ein jährlicher Hinzuverdienst von 17.823,75 EUR anrechnungsfrei sein. Die Hinzuverdienstgrenze wird künftig jährlich neu festgelegt und an die Entwicklung der so genannten Bezugsgröße angepasst. Auch der rentenunschädliche Hinzuverdienst, der in den Jahren 2021 und 2022 bei 46.060,00 EUR lag, wird abgeschafft: ab dem 01.01.2023 werden die Hinzuverdienstgrenzen für Altersfrührentner vollständig gestrichen.

Als Hinzuverdienst gelten u.a. Bruttoentgelt, steuerrechtlicher Gewinn (z.B. Einkünfte aus einem Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft) sowie vergleichbare Einkommen, wie Vorruhestandsgeld. Bei Renten wegen Erwerbsminderung können unter anderem auch Krankengeld und Übergangsgeld als Hinzuverdienst gelten.

**Praxistipp:** Die vorgezogene Altersrente ist eine Rente, welche unter bestimmten Voraussetzungen bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze gezahlt wird. Hierbei werden jedoch 0,3 % der Rentenleistung pro Monat abgezogen, welcher vor Erreichen dieser Grenze in Rente gegangen wird.

## 18. Entfall Sozialversicherungsausweis

Die Vorlage des Sozialversicherungsausweises wird ab 01.01.2023 nicht mehr erforderlich sein, da ein Abruf der Versicherungsnummer bei der Rentenversicherung durch die Arbeitgeber ermöglicht wird. Ziel ist die Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Sozialversicherungsträger sowie der Wirtschaft von Bürokratie- und Verwaltungsaufwand.

## 19. Scheinselbstständigkeit und freie Mitarbeit

**Schnell gelesen:** Unter Scheinselbstständigkeit versteht man im Allgemeinen die Tätigkeit eines „Selbstständigen“, der tatsächlich aber Arbeitnehmer ist. Gemeint sind damit Erwerbstätige, die als Selbstständige bezeichnet und damit rechtlich auch so behandelt werden – also formal Selbstständige sind –, aber de facto wie abhängig Beschäftigte arbeiten. Insbesondere betroffen sind davon Freiberufler oder freie Mitarbeiter. Diese können dabei auch ein Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber haben.

Aufgrund von Personalengpässen greifen viele Unternehmen auf Fremdpersonal zurück. Die ist mit vielen Regeln und Risiken verbunden. Vor allem wenn die freien Mitarbeiter nur dem Anschein nach selbstständig sind.

Die Grenzen zwischen einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Tätigkeit richtig zu beurteilen, ist nicht einfach: Es gibt keinen festgelegten Verfahrensablauf, sondern Einzelfallentscheidungen müssen geprüft werden:

Entscheidendes Tatbestandsmerkmal bei der Abgrenzung einer selbstständigen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung – mit der Folge der Sozialversicherungspflicht – ist nach § 7 Abs. 1 SGB IV die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber. Liegt ein Rahmenvertrag vor, kommt es für die Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit regelmäßig entscheidend auf die Verhältnisse während der Durchführung der jeweiligen Einzeltätigkeit an. Der Bezeichnung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag z.B. kommt dabei nur eine untergeordnete Rolle zu.



Nach gängiger Rechtsprechung ist Arbeitnehmer, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Aus Art und Organisation der Tätigkeit kann auf das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses geschlossen sein.

Selbstständig ist im Allgemeinen jemand, der unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt, ein unternehmerisches Risiko trägt sowie unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreibt.

#### Indizien für eine abhängige Beschäftigung können sein:

- Kein eigenes finanzielles Risiko
- Vorgegebener Arbeitsplatz im Betrieb des Auftraggebers
- Nutzung vorhandener Arbeitsmittel
- Vereinbarter Urlaub
- Gleiche Vergütung wie Mitarbeiter
- Nur für einen Auftraggeber tätig
- Kein eigener Betrieb

- Persönliche Verpflichtung zur Auftragserbringung – Tätigkeiten können nicht an andere delegiert werden
- Ort und Zeit der Auftragserbringung werden vorgegeben
- Abrechnung nach geleisteter Arbeitszeit
- Art und Weise der Tätigkeit werden vorgegeben
- Dokumentationspflichten über die Tätigkeit gegenüber dem Auftraggeber

#### Indizien für eine selbstständige Tätigkeit:

- Tragen des Unternehmerrisikos (setzt eigenes Kapital oder eigene Arbeitskraft mit der Gefahr des Verlustes ein)
- Freie Wahl des Arbeitsortes
- Erfolgsorientierte Abrechnung
- Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber
- Möglichkeit, Aufträge abzulehnen
- Im Wesentlichen freie Gestaltung der Tätigkeit
- Eingerichteter eigener Betrieb
- Eigene Arbeitsmittel
- Keine persönliche Verpflichtung, Einsatz von Arbeitnehmern möglich
- Vergütung (weit) über dem für Angestellte Üblichen
- Akquise eigener Kunden im eigenen Namen
- Möglichkeit, für sich zu werben

Um den sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsstatus festzustellen, sollte neben den obigen Kriterien auch die gängige Rechtsprechung herangezogen werden. Die Gerichte befassen sich regelmäßig mit dem Thema.

Die Folgen einer nachgewiesenen Scheinselbstständigkeit können gravierend sein. Sowohl für den Auftraggeber als auch für den Auftragnehmer kann dies zu hohen Nachzahlungen führen.

Die Konsequenzen der Scheinselbstständigkeit hat in erster Linie der Auftraggeber zu tragen. Bei einer rückwirkenden Feststellung muss er Sozialversicherungsbeiträge inkl. Säumniszuschläge zahlen. Da der Arbeitgeber nur innerhalb der letzten drei Gehaltsabrechnungen den Arbeitnehmerbeitrag einbehalten darf, muss dieser bei einer rückwirkenden Feststellung ebenfalls vom Auftraggeber/Arbeitgeber getragen werden.

Sozialversicherungsbeiträge verjähren innerhalb von vier Jahren mit Ablauf des Kalenderjahrs in dem sie fällig geworden sind. Wird allerdings eine vorsätzliche Scheinselbstständigkeit nachgewiesen, sind Bußgelder, Gefängnisstrafen und Rückzahlungsforderungen für bis zu 30 Jahre möglich.

Auch der Auftragnehmer hat mit Konsequenzen der Scheinselbstständigkeit zu rechnen. Im ersten Schritt ist seine Selbstständigkeit beendet und er erhält nachträglich zum Beginn des Beschäftigungsverhältnisses den Status des Arbeitnehmers. Dadurch erhält er zahlreiche Rechte, bspw. Kündigungsschutz, Urlaubs- oder Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall. Außerdem erhält er im Fall von Scheinselbstständigkeit Nettogehaltszahlungen in der Höhe des bisherigen Honorars. Dies bedeutet aber zugleich, dass im Falle eines freien Mitarbeiters das Gewerbe beim Gewerbeamt abgemeldet werden muss und die Mitgliedschaft in der IHK zu diesem Zeitpunkt endet.

Mit dem Statusfeststellungsverfahren können sich die Beteiligten Rechtssicherheit über den Erwerbsstatus verschaffen. Es wird bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV), Clearingstelle, 10704 Berlin, eingeleitet und bietet sich immer dann an, wenn Auftraggeber und/oder Auftragnehmer den Status der Erwerbstätigkeit nicht mit hinreichender Sicherheit feststellen können.

Wichtig ist, dass das Statusfeststellungsverfahren mit Wirkung vom 01.04.2022 umfassend reformiert worden ist: dies beschränkt sich nun auf die Feststellung des Erwerbsstatus (abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig). Außerdem ist es jetzt möglich, eine Prognoseentscheidung vor Aufnahme der Tätigkeit zu erhalten. Es wird die Möglichkeit vorgesehen, für gleiche Aufträge, die ein Auftraggeber vergibt, eine gutachterliche Äußerung der Clearingstelle einzuholen, die Sicherheit für alle gleichen Vertragsverhältnisse bietet (Gruppenfeststellung).

Kommt die DRV bei einem Statusfeststellungsverfahren zum Ergebnis, dass die Tätigkeit als abhängige Beschäftigung ausgeübt wird, beginnt die Sozialversicherung mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis.

## 20. Selbstständige Tätigkeit neben einer Beschäftigung

Immer häufiger stellt sich die Frage, wie sich eine selbstständige Tätigkeit auf die Beschäftigung auswirkt, da immer häufiger Arbeitnehmer noch einer weiteren Tätigkeit nachgehen.

Eine nebenberufliche Selbstständigkeit hat keinen Einfluss auf die Versicherungspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung als Arbeitnehmer. Erst wenn die Selbstständigkeit hauptberuflich wird, ist der Mitarbeitende nicht mehr versicherungspflichtig als Arbeitnehmer. Hauptberuflich ist eine selbstständige Tätigkeit immer dann, wenn sie von der wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her die übrigen Erwerbstätigkeiten zusammen deutlich übersteigt und den Mittelpunkt der Erwerbstätigkeit darstellt.



Stellt sich die Frage, wie eine hauptberufliche Selbstständigkeit festgestellt wird. Der Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitgeber müssen die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit der Krankenkasse mitteilen. Diese stellt den Umfang anhand eines Fragebogens fest und erlässt dann einen Bescheid über die versicherungsrechtliche Beurteilung gegenüber Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

## 21. Ermittlung der JAEG: Wann sind variable Entgeltbestandteile zu berücksichtigen?

**Schnell gelesen:** Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) bestimmt, ab wann Arbeitnehmer versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung sind. In der Praxis stellt sich immer wieder die Frage, ob einmaliger Lohn und variable Lohn- und Gehaltsbestandteile zu berücksichtigen sind. Aktuell steht der Jahreswechsel an, zu welchem die Jahresarbeitsentgeltgrenze geprüft werden muss, um festzustellen, ob Mitarbeiter noch in der privaten oder freiwilligen Versicherung verbleiben können oder in die gesetzliche Versicherung zurückfallen oder umgekehrt.

Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung mit einem geschätzten regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt über der JAEG aufnehmen, sind versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung. Wird die JAEG im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses überschritten, endet die Versicherungspflicht erst zum Jahresende. Dies allerdings nur, wenn – bei vorausschauender Betrachtung – das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an



geltende JAEG übersteigt. Die Versicherungsfreiheit endet unmittelbar, sobald das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die JAEG nicht mehr übersteigt.

Für die Berechnung des Jahresarbeitsentgelts ist das vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt mit zwölf zu multiplizieren. Mit dem Begriff „regelmäßig“ wird ein mit hinreichender Sicherheit zu erwartendes Arbeitsentgelt abgegrenzt. Einmaliger Lohn ist immer zu berücksichtigen, wenn dieser mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal im Jahr zufließt. Variable Lohn- und Gehaltsbestandteile werden nur berücksichtigt, wenn aufgrund einer Prognose feststeht, dass sie mit hinreichender Sicherheit auch gezahlt werden. Zum einmalig gezahlten Gehalt gehören also fest vereinbarte Weihnachts- und Urlaubsgelder. Zu berücksichtigen sind hier auch Zahlungen für Mehrarbeit, wenn Überstunden pauschal vergütet werden.

Leistungen, die aufgrund des Familienstands gewährt werden, werden bei der Prüfung nicht berücksichtigt, z. B. Heirats- oder Kinderzuschlag.

Eine konzernerfolgsabhängige Sonderzahlung aufgrund einer Vereinbarung bleibt nach Ansicht des LSG Baden-Württemberg bei der Ermittlung der JAEG außen vor, da sie bei vorausschauender Betrachtung zum Jahreswechsel nicht mit hinreichender Sicherheit auch im Folgejahr zu erwarten ist. Die Entstehung und die Höhe des Anspruchs auf eine Sonderzahlung ist von einer Vielzahl von Bedingungen abhängig, in erster Linie von der Unternehmensleitung sowie den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt und im Hinblick auf Krisen nicht hinreichend sicher.

**Übersicht variable Entgeltbestandteile und JAEG**

Entgeltart	Anrechnung auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt?	
	ja	nein
Abschlussgratifikation		X
Bereitschaftsdienstvergütungen (pauschaliert stets/überwiegend in monatlich gleichbleibender Höhe)	X	
Bereitschaftsdienstvergütungen (nicht pauschaliert)		X

Entgeltart	Anrechnung auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt?	
	ja	nein
Bruttoentgelt ohne Familienzuschläge	X	
Dreizehntes Monatsgehalt	X	
Entgelt (Lohn oder Gehalt)	X	
Entgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung		X
Entgelt aus Mehrfachbeschäftigung	X	
Erholungsbeihilfen		X
Erschwerniszuschläge (regelmäßig anfallend bei monatlich schwankender Höhe)		X
Fahrgeldpauschale	X	
Fahrtkostenersatz Fahrten Wohnung und Tätigkeitsstätte (pauschal versteuert)		X
Familienzuschläge		X
Freibeträge für Werbungskosten		X
Hinzurechnungsbeträge aus Sachbezug, regelmäßig in gleicher Höhe anfallend	X	
Jahresprämie (jährlich sich wiederholende freiwillige Einmalzahlung, Höhe im Voraus bestimmt)	X	
Jubiläumsprämien		X
Kinderzulagen		X
Kraftfahrzeugüberlassung	X	
Provisionen/Tantiemen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (sowohl individuell-leistungsbezogen als auch unternehmererfolgsbezogen)		X

Entgeltart	Anrechnung auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt?	
	ja	nein
Provisionen/Tantiemen, die laufendes monatliches Arbeitsentgelt mitprägen (nur individuell-leistungsbezogen)	X	
Ortszuschlag bei Ledigen	X	
Prämien für betriebliche Verbesserungsvorschläge		X
Schichtzulagen	X	
Überstundenvergütung (pauschaliert in gleichbleibender monatlicher Höhe)	X	
Überstundenvergütung (regelmäßig anfallend, aber in schwankender Höhe)		X
Überstundenvergütung (unregelmäßig)		X
Urlaubsabgeltungen		X
Urlaubsgeld (tariflich oder vertraglich im Voraus bestimmt)	X	
Vermögenswirksame Leistungen	X	
Zukunftssicherungsleistungen (pauschal versteuert)		X
Zulagen für vorübergehende höherwertige Tätigkeiten		X
Zusagen auf künftige Gehaltserhöhungen		X

Fällt man unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze und war bisher privat versichert, muss man sich neu gesetzlich versichern. War man bisher gesetzlich versichert, kann man die weitere freiwillige Versicherung in der bisherigen Krankenversicherung vorsetzen oder in eine andere Krankenkasse - auch eine private Kasse – wechseln.

**Praxistipp:** diese Thematik sollte nicht leichtfertig abgehandelt werden.

Ein Mitarbeiter, der fälschlich in der privaten Versicherung verbleibt, wird im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung umgestellt in eine gesetzliche Versicherung. Für diese sind die Beiträge nachzahlen, zudem aber ist ja die private Versicherung weiter vorhanden gewesen und kann in der Regel rechtlich nicht rückabgewickelt werden, weil die Versicherung meist in Anspruch genommen wurde – es gab ja meist Arztbesuche in der betrieblichen Tätigkeit etc. Die Zuschüsse für die private Krankenversicherung können also nicht einfach rückabgewickelt werden, diese bleiben bestehen und verlieren aber den Anspruch, steuerfrei zur Auszahlung gebracht zu werden. Damit ist hier eine Nettohochrechnung nötig, die vom Arbeitgeber nachgezahlt werden muss. Dies ist meist eine recht teure Angelegenheit.

## 22. Ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Deutschland

Ausländische Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die Arbeitnehmende in Deutschland beschäftigten, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage verpflichtet, Dies haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung am 5. Mai 2022 klargestellt. Mit der Insolvenzumlage werden vorrangig ausgefallene Entgeltansprüche der Arbeitnehmenden im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers für maximal drei Monate rückwirkend finanziert.

## 23. Neuerungen zum Impfstatus und Auslauf Regelung für Quarantäneanträge für Betreuung

Arbeitgeber und Selbstständige können nach wie vor eine Erstattung von Verdienstaussfällen beantragen. Der Antrag gilt für Verdienstaussfälle, die wegen einer behördlich angeordneten Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots entstanden sind und nur für Geimpfte.

- Arbeitnehmer erhalten die Entschädigung in den ersten sechs Wochen als Lohnersatzleistung von ihren Arbeitgebern. Ab der siebten Woche müssen sie selbst einen Antrag bei der zuständigen Behörde stellen, um weiterhin eine Entschädigung zu erhalten.
- Arbeitgeber können sich die Entschädigung anschließend auf Antrag zurückerstatten lassen. Sie können Anträge für mehrere Arbeitnehmer gemeinsam stellen.
- Selbstständige können den Antrag selbst stellen.

Anträge müssen spätestens 2 Jahre nach Beginn des Tätigkeitsverbots oder dem Ende der Quarantäne gestellt werden. Für die Wahrung der Antragsfrist kommt es auf den Antragsingang bei der zuständigen Behörde an.



Ab 1. Oktober ist der aktuelle Impfstatus geändert: wer nicht dreifach geimpft ist, gilt jetzt als ungeimpft.

Bisher galten Personen als „vollständig geimpft“, wenn sie zweifach geimpft sind. Die dritte Impfung führte zum sogenannten Booster-Schutz. Die Zweitimpfung war bisher 270 Tage gültig.

Der Genesenen-Status wird ebenfalls mit der Impfung gleichgestellt. Wer Genesen ist, braucht nun lediglich zwei Impfungen, um als „vollständig immunisiert“ zu gelten.

## 24. Quarantänetage im Urlaub zählen nicht als Urlaub

Eine Quarantäne während des Urlaubs ist für Betroffene ärgerlich. Aber müssen Sie als Arbeitgeber für die Quarantänetage Urlaub wieder gutschreiben? Diese Frage hat die Gerichte schon wieder beschäftigt. Aktuell ist dazu ein Verfahren beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) anhängig. Doch nun gibt es eine gesetzliche Regelung.

Diese ergibt sich aus dem COVID-19-Schutzgesetz, das am 16.9.2022 vom Bundesrat verabschiedet wurde und am 17.9.2022 in Kraft getreten ist. In diesem Gesetz geht es in erster Linie um den Corona-Schutz vulnerabler Gruppen im Winter 2022/2023. Daneben enthält es gut versteckt aber auch weitere wichtige Regelungen, die Sie als Arbeitgeber betreffen:

### 1. Quarantäne im Urlaub

Nach dem neu gefassten § 59 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) werden Quarantänetage nicht auf den Urlaub angerechnet. Wenn einer Ihrer Mitarbeiter Urlaubstage in Quarantäne verbringen muss, sind Sie also verpflichtet, die entsprechenden Urlaubstage wieder gutschreiben. Die Neuregelung gilt nicht rückwirkend. Für die Zeit vor dem 17.9.2022 wird also die ausstehende EuGH-Entscheidung maßgeblich sein.

## 2. Erleichterung der (Familien-) Pflegezeit verlängert

Damit dürfen Ihre Mitarbeiter insbesondere noch bis zum 30.4.2023 für bis zu 20 (statt 10) Tage der Arbeit fernbleiben, wenn sie sich Corona bedingt akut um die Pflege eines nahen Angehörigen kümmern müssen (§ 9 Abs. 1 Pflegezeitgesetz (Pflege ZG)).

## 25. Weiter vereinfachter Zugang zum Kurzarbeitergeld, bis 30.06.2023

Bis Mitte nächsten Jahres kann die Bundesregierung den vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld weiter per Verordnung ermöglichen - die vom Bundestag beschlossene Rechtsgrundlage dazu hat der Bundesrat am 7. Oktober 2022 gebilligt.

Die Sonderregeln zum vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld waren 2020 wegen der Coronapandemie eingeführt und über Verordnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mehrfach verlängert worden. Das heißt, dass nach wie vor mindestens 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen (regulär mindestens ein Drittel) und weiterhin keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgebaut werden müssen. Eine Erstattung von Sozialbeiträgen ist dabei wie schon bei den letzten Verordnungen nicht möglich, es sei denn, dass Beschäftigte während der Kurzarbeit qualifiziert werden (§ 106a SGB III).

Dieser Rahmen ist nun auch über den 30. September 2022 hinausgegeben.



Das vom Bundesrat gebilligte Gesetz enthält weitere Verordnungsermächtigungen. So kann die Bundesagentur für Arbeit künftig leichter die Anspruchsvoraussetzungen des Kurzarbeitergeldes prüfen. Dies betrifft zum Beispiel den Verzicht auf den Einsatz von Arbeitszeitguthaben und Urlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit sowie die Möglichkeit für die Betriebe, die Anzeige von Kurzarbeit auch im Folgemonat noch vornehmen zu können.

Zudem ist bis zum 30. Juni 2023 der anrechnungsfreie Hinzuverdienst bei Aufnahme eines Minijobs während der Kurzarbeit möglich.

Die Bundesregierung hat auch einen Verordnungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beschlossen, mit dem die Regelung zur Kurzarbeit für die Zeitarbeitsbranche verlängert wird.

Mit der "Verordnung über die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter (KugÖV)" wird die bisher gültige Regelung des Zugangs zur Kurzarbeit für Zeitarbeitskräfte auf Basis der Verordnungsermächtigung in § 11a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bis zum 30. Juni 2023 verlängert.

## 26. Fehler bei KUG-Berechnung – Arbeitsgeber schadenersatzpflichtig

Den Arbeitgeber trifft aus dem Arbeitsverhältnis die Nebenpflicht, im sozialrechtlichen Verwaltungsverfahren über die Bewilligung von Kurzarbeitergeld die Interessen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer zu wahren. Verletzt er diese schuldhaft, kann er sich nach § 280 Abs. 1 S. 1 BGB schadenersatzpflichtig machen. Das hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden und damit das Urteil des ArbG Berlin bestätigt.

Das LAG sah im Urteilsfall bei der Arbeitgeberin Berechnungsfehler bei der Ermittlung des Kurzarbeitergelds. Damit hat die Arbeitgeberin die Pflicht verletzt, das dem Arbeitnehmer zustehende Kurzarbeitergeld sorgfältig zu berechnen. Dafür haftet sie und muss hier knapp 2.200 EUR an die Arbeitnehmerin als Schadenersatz bezahlen.

## 27. Weitere Digitalisierung der Behörden mit Auswirkungen auf das Personalwesen

Zukünftig soll die Kommunikation mit den Standesämtern für die Menschen einfacher werden: Die gesetzlichen Grundlagen hierfür hatte der Bundestag am 29. September 2022 beschlossen, der Bundesrat hat sie am 7. Oktober 2022 gebilligt. Das Gesetz tritt daher nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten wie geplant in Kraft treten.

Das Gesetz soll auch das so genannte Onlinezugangsgesetz umsetzen. Bürgerinnen und Bürger können zukünftig ihre Personenstandsdaten über ein Verwaltungsportal erfassen und dem zuständigen Standesamt übersenden. Dieses tauscht sich dann mit der jeweiligen anderen Behörde aus - die Daten werden nur einmal erfasst.

Dadurch können Standesämter in bestimmten Fällen auf die Vorlage urkundlicher Nachweise verzichten - zum Beispiel beim Ausstellen einer Personen-

standsurkunde oder eines Ehefähigkeitszeugnisses, Anmeldung einer Eheschließung, Anzeige eines Geburts- bzw. Sterbefalls.

Damit die Menschen die Nachweise für die Beurkundung nicht mehr selbst vorlegen müssen, tauschen die verschiedenen Standesämter ihre Registerdaten elektronisch aus. Das Gesetz regelt dazu das automatisierte Abrufverfahren zwischen den Behörden. Papiergebundenen Alteinträge sollen in den elektronischen Personenstandsregistern intensiver nacherfasst werden, um den Datenaustausch zu erleichtern.

Die auf Wunsch der Betroffenen derzeit noch mögliche Beurkundung der Religionszugehörigkeit entfällt zukünftig. Diese Änderung wurde erst im Laufe der Bundestagsberatungen in den ursprünglichen Regierungsentwurf eingefügt und wird damit eher noch mehr Rückfragen bei der zeitgerechten Umsetzung der ELStAM-Daten nach sich ziehen.



Diese Regelungen sind aber die Grundlage für die weitere Verbesserung des Datenaustausches, der final ja irgendwann die Rückmeldung der Geburtsdaten behördlich an die Arbeitgeber umfassen kann.

Auf Anregung des Bundesrates enthält das Gesetz eine Klarstellung, wie mit Personenstandsregistern in bestimmten Fallkonstellationen umzugehen ist und soll im Wesentlichen am 1. November 2022 in Kraft treten.

## 28. Beschluss Hinweisgeberschutzgesetz

**Schnell gelesen:** Sogenannte Whistleblower, also Beschäftigte, die Rechtsverstöße im Unternehmen melden bzw. offenlegen, sollen künftig besser geschützt werden, insbesondere auch vor Repressalien des Arbeitgebers. Die Bundesregierung hat einen entsprechenden Gesetzentwurf vorgelegt.

„Beschäftigte in Unternehmen und Behörden nehmen Missstände oftmals als erste wahr und können durch ihre Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden“, erklärte Bundesjustizminister Marco Buschmann im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf. Damit übernehmen diese Verantwortung und sollen aus diesem Grund vor Benachteiligungen geschützt werden.



Ausgangspunkt ist eine EU-Richtlinie, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, Hinweisgeber durch nationale Regelungen besser zu schützen. Dazu hat die Bundesregierung nun einen entsprechenden Gesetzentwurf beschlossen. Das neue Gesetz soll Anwendung finden, wenn ein Arbeitnehmer Hinweise gibt, dass im Unternehmen gegen geltendes Recht verstoßen wurde.

Ein Kernstück des neuen Gesetzes ist die Vorgabe, dass Unternehmen und Behörden ab 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle einführen müssen, an die sich die Beschäftigten wenden können, um innerbetriebliche Rechtsverstöße zu melden. Betriebe, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, sollen für die Einrichtung interner Meldestellen bis Dezember 2023 Zeit bekommen.

Unternehmen in dieser Größenordnung soll es zudem ermöglicht werden, mit anderen Unternehmen zusammen eine gemeinsame Meldestelle zu betreiben. Die Einrichtung von internen Meldestellen soll den Unternehmen auch dadurch erleichtert werden, dass ein externer Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut werden oder dass die interne Meldestelle innerhalb eines Konzerns zentral bei der Konzernmutter angesiedelt werden kann. Eine zentrale externe Meldestelle soll beim Bundesjustizministerium eingerichtet werden. Daneben sollen die bestehenden Meldesysteme bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt als weitere externe Meldestellen mit Sonderzuständigkeiten weitergeführt werden.

Das neue Gesetz sieht vor, dass Hinweisgeber wählen können, ob sie sich an eine interne oder an eine externe Meldestelle wenden. Nur in Ausnahmefällen sollen sie sich mit ihren Informationen direkt an die Öffentlichkeit wenden dürfen, etwa bei der Gefahr irreversibler Schäden oder in Fällen, in denen die externe Meldestelle nicht die notwendigen Maßnahmen ergriffen hat. Hinweise müssen vertraulich behandelt werden. Darüber hinaus ist im Gesetzentwurf ein Vertraulichkeitsgebot verankert. Demnach darf die Identität der Hinweisgeber grundsätzlich nur den Personen bekannt sein, die für die Bearbeitung einer Meldung zuständig sind. Informationen über die Identität eines Hinweisgebers oder einer Person, die Gegenstand einer Meldung ist, sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen, beispielsweise in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden.

Zentraler Bestandteil des neuen Gesetzes ist das Verbot von Repressalien. Das Verbot gilt auch für die Androhung oder für den Versuch, Repressalien

auszuüben. Als Repressalien des Arbeitgebers gelten alle ungerechtfertigten Nachteile, welche der Hinweisgeber infolge einer Meldung oder Offenlegung erleidet – wie zum Beispiel Kündigung, Abmahnung, Nicht-Beförderung, Diskriminierung oder Mobbing. Auch anonyme Hinweisgeber sollen unter den gesetzlichen Schutz fallen, sofern ihre zunächst verdeckte Identität später bekannt wird.

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht außerdem eine Beweislastumkehr zugunsten des Whistleblowers vor. Das bedeutet: Wenn Hinweisgeber Repressalien seitens des Arbeitgebers erleiden, so wird zu deren Gunsten vermutet, dass Hinweise Anlass für die Repressalien war. Dann liegt es am Arbeitgeber, den Gegenbeweis zu führen. Schafft er dies nicht, ist von einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien auszugehen. Kann ein solcher Verstoß nachgewiesen werden, macht sich der Arbeitgeber gegenüber dem Hinweisgeber schadensersatzpflichtig. Arbeitgeber ihrerseits sollen vor bewussten oder grob fahrlässigen Falschmeldungen geschützt werden und in solchen Fällen Schadensersatzansprüche gegenüber dem Hinweisgeber geltend machen können.

## 29. Arbeitsschutzrechtliche Pflicht zur Einführung einer betrieblichen Arbeitszeiterfassung

**Schnell gelesen:** Wie berichtet hat das BAG die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einführung einer betrieblichen Arbeitszeiterfassung nun bestätigt: Ausgangspunkt des Rechtsstreits war die Frage, ob dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Initiativrecht für die Einführung einer betrieblichen Zeiterfassung auch gegen den Willen des Arbeitgebers zusteht.

Das BAG argumentiert, dass dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zur Einführung einer betrieblichen Zeiterfassung zustehen könne. Denn der Arbeitgeber sei bereits von Gesetzes wegen aufgrund der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) verpflichtet, eine betriebliche Arbeitszeiterfassung einzuführen. Die Pflicht zur Zeiterfassung begründet das BAG mit den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers. Es legt die arbeitsschutzrechtlichen Organisationspflichten des Arbeitgebers aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG so aus, dass sie eine unmittelbare Pflicht zur Einführung eines betrieblichen Arbeitszeiterfassungssystems enthalten.

Das BAG bezieht sich dabei auch auf die Vorgaben des europäischen Arbeitszeitrechts; es spielt damit auf das Urteil des EuGH vom 19.05.2019 zur Zeit-

erfassung an. Dort hielt es der EuGH für richtig, Arbeitgeber zu verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Der deutsche Gesetzgeber hatte allerdings bislang nicht auf das EuGH-Urteil reagiert. Nun hat das BAG dem Urteil des EuGH quasi auf dem Umweg des Arbeitsschutzgesetzes auch ohne eine Gesetzesänderung zur faktischen Durchsetzung auch im deutschen Arbeitsrecht verholfen.



Nach der BAG-Entscheidung ist davon auszugehen, dass die Verpflichtung zur Einführung einer betrieblichen Zeiterfassung auch über die Vorgaben des § 16 Abs. 2 ArbZG hinaus als öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers bereits aufgrund der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen besteht. § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber lediglich, die Dauer der über acht Stunden an Werktagen geleisteten Arbeitszeit sowie der an Sonn- und Feiertagen geleisteten Arbeitszeit aufzuzeichnen. Eine Aufzeichnung der Lage (Beginn und Ende) der täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen war dagegen arbeitszeitgesetzlich bisher nicht vorgesehen.

Auch vor der aktuellen Entscheidung des BAG war ein völliger Verzicht auf jegliche Art von Zeiterfassung für Arbeitnehmer, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, also nicht zulässig. Dies konnten die Aufsichtsbehörden ggf. auch bußgeldrechtlich verfolgen – was in der Praxis aber eher selten passierte. Mit der neuen Entscheidung des BAG erhalten die Aufsichtsbehörden nun weitere Möglichkeiten, die Pflicht zur Zeiterfassung durchzusetzen. Gemäß § 22 Abs. 3 ArbSchG kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde mit verwaltungsrechtlichen Maßnahmen bis hin zu Ordnungsverfügungen und Zwangsgeldern Pflichten durchsetzen, die sich aus dem ArbSchG ergeben – nun also auch die EuGH-konforme Zeiterfassung. Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers gegen entsprechende behördliche Weisungen können mit einem Bußgeld bis zu 30.000 EUR geahndet werden.

Der Arbeitgeber ist somit auch ohne eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes arbeitsschutzrechtlich verpflichtet, für alle dem Arbeitszeitgesetz unterlie-

genden Arbeitnehmer eine betriebliche Zeiterfassung einzuführen. Die Pressemitteilung des BAG lässt leider nicht erkennen, wie die Zeiterfassung im Detail auszusehen hat.

Man wird den Hinweis des BAG auf die unionsrechtlichen Vorgaben so verstehen müssen, dass die Arbeitszeit zumindest so erfasst werden muss, dass die in der EU-Arbeitszeitrichtlinie konkret normierten Vorgaben zur Arbeitszeitgestaltung überprüfbar sind. Das bedeutet insbesondere, dass

- die Einhaltung der täglichen Ruhezeit (§ 5 ArbZG) sowie
- das Gesamtvolumen der geleisteten Arbeitszeit (Einhaltung des maximal zulässigen Arbeitszeitvolumens von durchschnittlich acht Stunden/Werktag bzw. durchschnittlich 48 Stunden/Woche; § 3 ArbZG)

nachvollziehbar sein muss. Streng genommen würde das auch eine lückenlose Erfassung aller Ruhepausen (§ 4 ArbZG) bedeuten. Allerdings geht der EuGH an keiner Stelle auf diese Thematik ein, sodass sie u. E. zumindest offen ist.

Eine elektronische Zeiterfassung („Stempeluhr“) für Beginn und Ende der Arbeitszeit ist mit dem aktuellen Beschluss des BAG nicht verbunden. Es ist insbesondere für Arbeitnehmer, die in Vertrauensarbeitszeit arbeiten, weiter möglich, ihre Arbeitszeit selbst zu erfassen, so die aktuelle Lesart.

**Praxistipp:** Ein einfaches kostenloses Excel-Tool zur Selbsterfassung der Arbeitszeit, das sich auf die Einhaltung der täglichen Ruhezeit sowie des arbeitszeitgesetzlich zulässigen Arbeitszeitvolumens konzentriert, wird also auch zukünftig denkbar sein. Die exakte (minutengenaue) Erfassung der Arbeitszeit ist darin nur erforderlich, wenn vom hinterlegten Arbeitszeitmodell, das im Rahmen der gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit definiert ist, abgewichen wird. Bewegt sich der Arbeitnehmer dagegen innerhalb des Arbeitszeitmodells (grundsätzlich: Arbeitszeitdauer Montag bis Donnerstag jeweils max. zehn Stunden; Freitag max. acht Stunden; Samstag und Sonntag sowie Feiertage arbeitsfrei), so muss er dies bestätigen. Damit wird den Grundsätzen des zitierten Urteils des EuGH Rechnung getragen, ohne eine tägliche minutengenaue Zeiterfassung und Zeitkontenführung praktizieren zu müssen.

Genügt die betriebliche Zeiterfassung zwar den gesetzlichen Anforderungen des § 16 Abs. 2 ArbZG (Mengenerfassung der Arbeitszeit oberhalb von acht Stunden (Werktage Mo-Sa) und aller Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen), nicht aber den (weitergehenden) Vorgaben des EuGHs, so ist die

Verhängung von Bußgeldern erst möglich, wenn die Arbeitsschutzbehörde eine vollziehbare Anordnung zur Umsetzung der Zeiterfassung auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes ausgesprochen hat. Es ist damit zu rechnen, dass die Aufsichtsbehörden die Umsetzung der Grundsatzentscheidung des BAG, mindestens aber die Einhaltung der bestehenden Aufzeichnungspflichten verstärkt einfordern werden. Verletzungen der bestehenden gesetzlichen Aufzeichnungspflicht (siehe oben) können dabei auch ohne besondere Verfügung bußgeldrechtlich sanktioniert werden.

Mitbestimmungsrechtlich ist die Frage des „Ob“ bei Einführung eines betrieblichen Zeiterfassungssystems der Mitbestimmung des Betriebsrats entzogen. Beim „Wie“ bestehen weiterhin Mitbestimmungsrechte.

Individualarbeitsrechtlich kann jeder Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes eine betriebliche Zeiterfassung einfordern – muss aber auch das vom Arbeitgeber vorgesehene Zeiterfassungssystem nutzen.

Ein individuelles Recht des Arbeitnehmers, auf die Teilnahme an der Zeiterfassung zu verzichten, besteht nicht. Denn arbeitsschutzrechtlich verpflichtende Maßnahmen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes, wie sie die Zeiterfassung nach Auffassung des BAG darstellt, stehen nicht zur Disposition des einzelnen Beschäftigten. Die Weigerung oder stillschweigende Unterlassung der Nutzung eines betrieblichen Zeiterfassungssystems kann entsprechend geahndet werden (Abmahnung; ggf. auch verhaltensbedingte Kündigung). Die Arbeitsschutzbehörde könnte sogar ein Bußgeld (bis zu 5.000 EUR) gegen Arbeitnehmer verhängen, die sich einer Anordnung zur Verpflichtung der Zeiterfassung widersetzen – was aber wohl eher eine theoretische Option bleiben dürfte.

Ob und wann es zu einer gesetzlichen Neuregelung der Arbeitszeiterfassung im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes kommt, ist weiterhin offen.

### 30. Update Urlaubsverfall EuGH

Der Europäische Gerichtshof hat in seinen Entscheidungen vom 22. September 2022 (C-120/21; C-518/20; C-727/20) zum Verfall von Urlaubsansprüchen von Arbeitnehmern Stellung genommen und dabei erneut die Verantwortung des Arbeitgebers betont. Diese Entscheidung ist insbesondere im Hinblick auf langzeiterkrankte Arbeitnehmer wichtig.

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Er kann in Ausnahmefällen in das folgende Kalenderjahr übertragen werden, dann verfällt er zum 31. März des Folgejahres. Nach neuerer Rechtsprechung gilt, dass Urlaubsansprüche nur dann zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums verfallen, wenn der Arbeitgeber zuvor alles Erforderliche getan hat, um dem Arbeitnehmer die Inanspruchnahme seines Jahresurlaubs zu ermöglichen.



Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer – am besten schriftlich – dazu auffordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt. Der Arbeitgeber muss sich bei Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen „konkret“ bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen und den Anforderungen an eine „völlige Transparenz“ genügen... Daher unser Hinweis an die Mandanten, dass sie die Mitarbeiter darüber informieren müssen.

Der EuGH stellte nun klar, dass im Falle der arbeitgeberseitigen Verletzung dieser Verpflichtung der Urlaubsanspruch NICHT innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren verjährt. Bezüglich des Sonderfalls der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit stellt der EuGH klar, dass Urlaub zwar bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit nach 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahrs verfallen darf. Bei einem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr kommt ein Verfall für den Urlaubsanspruch aus diesem Jahr aber NUR in Betracht, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist.

**Praxisempfehlung:** Um zu vermeiden, dass sich Urlaubsansprüche über Jahre ansammeln, müssen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer, insbesondere auch die Langzeiterkrankten, rechtzeitig, individuell, konkret (mit der konkreten Angabe der offenen Urlaubstage) und nachweisbar über den möglichen Verfall ihrer Urlaubstage informieren und sie auffordern, den Urlaub zu nehmen. Erforderlich ist, dass dem Arbeitnehmer bis zum Jahresende hinreichend Gelegenheit bleibt, den Urlaub zu nehmen.