

novus

PERSONAL

Mehr Effizienz,
weniger Steuerrisiko
mit dem Ebner Stolz
Lohnsteuer-Check

Vorübergehende Senkung
der Personalkosten durch
Einführung von Kurzarbeit

Steuerbefreiung von
Arbeitgeberleistungen für
Fahrten mit öffentlichen
Verkehrsmitteln



Mehr Effizienz, weniger Steuerrisiko mit dem Ebner Stolz Lohnsteuer-Check



Alle Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer lohnsteuerlich richtig zu beurteilen und darauf die Lohnsteuer in korrekter Höhe abzuführen, stellt nicht nur die Personalabteilung vor erhebliche Herausforderungen. Auch die Finanzbuchhaltung und weitere Unternehmensbereiche, bis hin zur Unternehmensleitung sind zur Mitwirkung aufgerufen, sollen hier steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Risiken vermieden werden.

Um diese Aufgaben zu meistern, sind Prozesse im Unternehmen erforderlich, durch die lohnsteuerlich relevante Sachverhalte erkannt und korrekt behandelt werden. Da Leistungen des Arbeitgebers in einer Vielzahl von Fällen an Arbeitnehmer gewährt werden, lässt sich die Entwicklung, Überwachung und Optimierung der Prozesse effizienter mit technischer Unterstützung bewerkstelligen. Dazu hat Ebner Stolz den Lohnsteuer-Check entwickelt. Mit diesem Excel-basierten Tool lassen sich Prozesse bei der lohnsteuerlichen Behandlung von z. B.

- ▶ Reisekosten
- ▶ PKW-Nutzung
- ▶ Mahlzeiten
- ▶ Betriebsveranstaltungen
- ▶ Mitarbeiterentsendung
- ▶ Leistungsanreize und Benefits

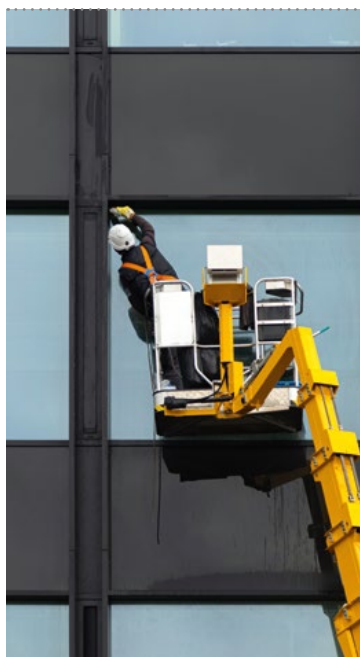
analysieren, Schwachstellen identifizieren und auswerten. Daraus können Handlungsempfehlungen für einen rechtssicheren Umgang mit den aktuellen gesetzgeberischen Vorgaben im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht entwickelt werden.

In der Praxis setzen wir unser Tool insbesondere für die Identifizierung von lohnsteuerlichen Risikobereichen ein, um Lohnsteuerhaftungsrisiken zu vermeiden bzw. zu minimieren (z. B. Präventionsmaßnahmen im Rahmen des Aufbaus eines Tax Compliance Management Systems). Des Weiteren findet das Tool Einsatz bei der Erfüllung der zunehmenden Anforderungen an Lohnsteuer Außenprüfungen und bei der Identifizierung von Optimierungs- und Kosteneinsparungspotentialen bei der Lohnsteuer. Verbesserte Prozesse machen sich schnell durch eine deutlich höhere Effizienz in der Personalabteilung bemerkbar. Erneute Prüfungen von regelmäßig wiederkehrenden Sachverhalten werden vermieden. Änderungen der gesetzlichen Vorgaben fließen in die Prozesse ein und kommen so automatisch in der gesamten Personalabteilung gleichermaßen zur Anwendung. Ebenso lassen sich dadurch Abstimmungsdefizite zwischen der Personalabteilung und Finanzbuchhaltung oder anderen involvierten Unternehmensbereichen vermeiden.

Die Vorteile für unsere Mandanten liegen auf der Hand: Lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Risiken lassen sich minimieren. Da Abgaben auf nachträglich als Arbeitslohn erkannte Leistungen an den Arbeitnehmer nur in sehr eingeschränktem Umfang von dem jeweiligen Arbeitnehmer zurückgefordert werden können, geht es hier für das Unternehmen regelmäßig um bares Geld.

Gerne erläutern wir Ihnen in einem persönlichen Gespräch, wie der Lohnsteuer Check effizient in Ihrem Unternehmen zum Einsatz kommen kann.

Anne-Marie Kekow
*Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin
 und Partnerin bei Ebner Stolz in Hamburg*



BRENNPUKT

Vorübergehende Senkung der Personalkosten durch Einführung von Kurzarbeit	4
---	---

LOHNSTEUER

Bundesregierung beschließt Entwurf eines Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags	6
BFH zur ersten Tätigkeitsstätte	6
Steuerbefreiung von Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln	7
Minderung des geldwerten Vorteils eines Dienstwagens nur für notwendige Kosten	8
Übernahme von Steuerberatungskosten bei Nettolohnvereinbarung kein Arbeitslohn	8
Steuerliche Beurteilung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs	8
Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen bei Organen von Körperschaften	9
Bußgeldübernahme durch den Arbeitgeber	9
Ausstellung von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen ab 2020	9

ARBEITSRECHT

Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch	10
Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen nachrichteter Lohnsteuer	11
Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz auch bei „Probetag“	11
Befristung eines Arbeitsvertrags bei zeitlich begrenztem Projekt	12
Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen vorübergehenden Mehrbedarfs	12
Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung bei 22 Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung	12
Altershöchstgrenze für die Aufnahme in ein betriebliches Altersversorgungssystem	13
Spätehenklausel in der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung zulässig	13
Unwirksamkeit einer Klausel über Rückforderung von Ausbildungskosten	13

DATENSCHUTZRECHT

Einwilligungen im Beschäftigtendatenschutz: bald keine Schriftform mehr nötig	14
Informationen zum Datenschutz für Beschäftigte	14

INTERNATIONAL

Zuständigkeit für im Inland fiktiv unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer	15
DBA-Österreich: Neue Konsultationsvereinbarung zur Grenzgängerregelung	15



Vorübergehende Senkung der Personalkosten durch Einführung von Kurzarbeit

Die Meldungen über Unternehmen, die zur Einsparung von Personalkosten auf die Einführung von Kurzarbeit zurückgreifen (müssen), haben im September 2019 deutlich zugenommen. Betroffen sind insbesondere die Automobil- und Industrieliefererbranche sowie die Metall- und Stahlindustrie. Sie bekommen derzeit die weltweit schwächelnde Konjunktur zu spüren. Doch welchen Beitrag kann die Kurzarbeit zur Bewältigung konjunkturell bedingter Krisen leisten und was ist bei ihrer Einführung und Umsetzung aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten?

Die Anordnung von Kurzarbeit ermöglicht das vorübergehende Absenken der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unter entsprechender Reduzierung des Arbeitsentgelts bei anschließender Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitumfang. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses bleibt hierbei unberührt. Es kommt aber temporär zu einer Suspendierung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und – korrespondierend dazu – zum Entfallen der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers. Insbesondere Letzteres liefert bei richtiger Handhabung und formell ordnungsgemäßer Einführung der Kurzarbeit eine rechtssichere Grundlage für die vorübergehende unmittelbare Senkung der Personalkosten. Auch eine sog. „Kurzarbeit Null“, also die Reduzierung auf eine Arbeitszeit von null Stunden und ein Arbeitsentgelt von null Euro, ist grundsätzlich möglich.

Rechtsgrundlage

Da es sich bei der Arbeitspflicht und der Entgeltzahlungspflicht um die wesentlichen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag handelt, bedarf es zur Einführung der Kurzarbeit stets einer besonderen arbeitsrechtlichen Grundlage. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Kurzarbeit einseitig anzuordnen. Vielmehr kommen als Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine Individualvereinbarung mit dem Arbeitnehmer in Betracht. Unabhängig davon, ob eine tarifvertragliche Regelung existiert oder nicht, unterliegt die Einführung der Kurzarbeit grundsätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Da die Einführung von Kurzarbeit regelmäßig unter erheblichem Zeitdruck erfolgt, bietet sich eine möglichst frühzeitige Information des Betriebsrats an. Besteht im Unternehmen kein Betriebsrat, hängt die Einführung der Kurzarbeit allein von der Zustimmung der Arbeitnehmer ab.

Hinweis: Erfahrungsgemäß stimmen nur wenige Arbeitnehmer einer solchen Maßnahme zu. Es bietet sich daher an, die Einführung der Kurzarbeit von einer Mindestquote an Zustimmungen seitens der Arbeitnehmer (bspw. 95 %) abhängig zu machen und die möglichen Folgen, insbesondere

einen drohenden Personalabbau bei Nichterreichen dieser Mindestquote in Aussicht zu stellen.

Um nicht erst unmittelbar vor der Kurzarbeit die Zustimmung der Arbeitnehmer einholen zu müssen, kann es sinnvoll sein, bereits in den Arbeitsvertrag eine Klausel aufzunehmen, nach der dem Arbeitgeber die Anordnung von Kurzarbeit gestattet ist. Diese sog. Kurzarbeitsklauseln sind unter Zugrundelegung der BAG-Rechtsprechung zwar grundsätzlich zulässig, sie müssen aber bestimmte Anforderungen erfüllen.

Hinweis: Kurzarbeitsklauseln sollten insbesondere Ausführungen zum möglichen Umfang und zur möglichen Dauer der Kurzarbeit sowie eine ausreichend bemessene Ankündigungsfrist (mindestens drei Wochen) enthalten.

Fehlt es an einer Rechtsgrundlage, behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Arbeitsentgelt in voller Höhe, auch wenn der Arbeitgeber angeordnet hat, auf Grund von Kurzarbeit nicht zur Arbeit zu erscheinen. Der Arbeitgeber befindet sich bei fehlender oder unwirksamer Rechtsgrundlage dann nämlich im Annahmeverzug nach § 615 BGB.



Kurzarbeitergeld

Ist die Kurzarbeit arbeitsrechtlich wirksam eingeführt worden, kann den Arbeitnehmern bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen das sog. Kurzarbeitergeld aus der gesetzlichen Sozialversicherung zustehen. Dieses wird als finanzielle Unterstützungsleistung von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gewährt. Das Kurzarbeitergeld soll die mit dem Entgeltausfall verbundenen Härten für die betroffenen Arbeitnehmer abmildern sowie zur Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse und der betrieblichen Verhältnisse beitragen.

Neben der Anzeige bei der BA sowie den betrieblichen (= Betrieb mit mindestens einem Arbeitnehmer) und persönlichen Voraussetzungen (= Arbeitnehmer geht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach), setzt ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach § 95 Satz 1 SGB III einen erheblichen Arbeits- und Entgeltausfall beim Arbeitnehmer voraus. Dieser liegt u. a. vor, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Der Begriff der wirtschaftlichen Gründe ist dabei weit auszulegen. Hierzu zählen etwa ein verminderter Auftragseingang oder sinkende Absatzmöglichkeiten.

Der Arbeitgeber muss der BA die Kurzarbeit anzeigen und den erheblichen Arbeits- und Entgeltausfall unter Erläuterung der wirt-

schaftlichen Gründe sowie die betrieblichen Voraussetzungen glaubhaft zu machen. Dies geschieht typischerweise – sofern ein Betriebsrat besteht – durch Übersendung der Betriebsvereinbarung oder einer Stellungnahme des Betriebsrats sowie durch Darlegung der konkreten wirtschaftlichen Situation, die zur Einführung der Kurzarbeit geführt hat. Die BA erlässt auf die Anzeige hin einen schriftlichen Bescheid darüber, ob ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind (sog. Anerkennungsbescheid). Danach hat der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt für jeden betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld zu beantragen.

Hinweis: Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist innerhalb von drei Monaten nach dem Monat, für den die Leistung beantragt wird, zu stellen. Ansonsten verfällt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Der Antrag hat zudem die Berechnungen des jeweiligen Kurzarbeitergeldes zu enthalten.

Nachdem die BA durch einen weiteren Bescheid die jeweiligen Ansprüche auf Kurzarbeitergeld bestätigt hat (sog. Leistungsbescheid), überweist sie das Geld an den Arbeitgeber, der dieses dann an die Arbeitnehmer auszahlt. Durch das Kurzarbeitergeld wird nicht die volle Entgeltdifferenz, die durch die Kurzarbeit entsteht, ausgeglichen.

Vielmehr beträgt das Kurzarbeitergeld für kinderlose Arbeitnehmer 60 % und für Arbeitnehmer mit Kindern 67 % der Netto-Vergütungsdifferenz zwischen dem pauschalisierten Netto-Soll-Entgelt und dem Netto-Ist-Entgelt. Die pauschalisierten Nettoentgelte ergeben sich aus der als Anlage 1 zur sog. Kurzarbeitergeld-Nettoentgelt-Verordnung 2019 beigefügten Tabelle. Das Kurzarbeitergeld wird zudem für maximal zwölf Monate gewährt.

Rechenbeispiel: Ein Arbeitnehmer (Steuerklasse I) erhält monatlich 4.000 Euro brutto, das pauschalisierte Nettoentgelt beträgt laut Tabelle ca. 2.470 Euro (Netto-Soll-Entgelt). Wegen einer wirtschaftlichen Notlage führt der Arbeitgeber für die Monate Oktober bis Dezember 2019 (wirksam) Kurzarbeit ein, der ein Arbeitsausfall von 50 % zugrunde liegt. Für die Monate Oktober bis Dezember 2020 soll der Arbeitnehmer also nur 2.000 Euro brutto erhalten, das pauschalisierte Nettoentgelt beträgt ca. 1.410 Euro. Die Netto-Vergütungsdifferenz beträgt daher 1.060 Euro. Das Kurzarbeitergeld, das zusätzlich zu dem gekürzten Nettogehalt gezahlt wird, beträgt 60 % dieser Differenz, also 636 Euro.

Dr. Sebastian Ritz
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht
und Partner bei Ebner Stolz in Köln

Bundesregierung beschließt Entwurf eines Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags

Am 21.8.2019 beschloss die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 und brachte diesen in das Gesetzgebungsverfahren ein. Damit soll der Solidaritätszuschlag ab 2021 zunächst zu Gunsten niedrigerer und mittlerer Einkommen zurückgeführt werden. Konkret ist insb. vorgesehen, die für einkommensteuerpflichtige Personen geltende bisherige Freigrenze bei der Bemessungsgrundlage für den Solidaritätszuschlag von 972 Euro bei Einzelveranla-

gung bzw. von 1.944 Euro bei Zusammenveranlagung ab dem Veranlagungszeitraum 2021 auf 16.956 Euro bzw. 33.912 Euro anzuheben (§ 3 Abs. 3 Satz 1 SolzG-E).

Entsprechend sollen die Beträge für das Lohnsteuerabzugsverfahren angepasst werden. Zudem soll bei Überschreiten des Freibetrags die Milderungszone gestreckt werden, indem die zusätzliche Grenzbelastung von bislang 20 % auf 11,9 % reduziert wird (§ 4 Satz 2 SolzG-E).

Hinweis: Damit soll erreicht werden, dass ca. 90 % der zur Einkommensteuer veranlagten Steuerpflichtigen nicht mehr mit Solidaritätszuschlag belastet werden. Einkommensteuerpflichtige mit über die Freigrenze hinausgehender Einkommensteuer sollen hingegen weiterhin mit Solidaritätszuschlag belastet werden.

BFH zur ersten Tätigkeitsstätte

Der BFH entschied mit Urteil vom 4.4.2019 (Az. VI R 27/17, DStR 2019, S. 1507), dass das seit 2014 anzuwendende steuerliche Reisekostenrecht verfassungsgemäß ist. Beruflich veranlasste Fahrtkosten von Arbeitnehmern und Beamten können grundsätzlich in voller Höhe als Werbungskosten abgezogen werden. Handelt es sich jedoch um den Weg zwischen Wohnungsort- und erster Tätigkeitsstätte, kann lediglich die Pkw-Entfernungspauschale in Höhe von 0,30 Euro je Entfernungskilometer abgezogen werden.

Die erste Tätigkeitsstätte wird nach arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Zuordnung durch den Arbeitgeber festgelegt. Das zuvor maßgebliche Kriterium der regelmäßigen Arbeitsstätte wurde hingegen nach dem qualitativen Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers definiert. Diese Änderung wirkt sich auf die Bestimmung des Anwendungsbereichs der Entfernungspauschale sowie der Verpflegungspauschale aus.

Hinweis: Durch die arbeits- oder dienstrechtliche Festlegung bzw. Weisung des Arbeitgebers wird die erste Tätigkeitsstätte dauerhaft zugeordnet. In diesem Fall ist der qualitative Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitnehmers, entgegen der bis 2013 geltenden Rechtslage, nicht relevant. Ausreichend ist vielmehr, dass der Arbeitnehmer an diesem Ort zumindest einen geringen Umfang seiner Tätigkeiten erledigt.

Im Streitfall machte ein Polizist in seiner Einkommenssteuererklärung die vollen Fahrtkosten von seiner Wohnung zu der Polizeidienststelle geltend. Schwerpunktmäßig war der Polizist hauptsächlich im Außendienst tätig und hatte lediglich die Vor- und Nachbereitung der Einsätze an der Dienststelle zu bearbeiten. Diese geringe Tätigkeit an Schreibearbeiten und Dienstantrittsbesprechungen wertete der BFH als ausreichend, so dass die Fahrtkosten lediglich in Höhe der Entfernungspauschale zu berücksichtigen sind.

Hinweis: Laut BFH bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Das Regelermessen wurde vom Gesetzgeber nicht überschritten, da sich der Arbeitnehmer in unterschiedlicher Weise auf die immer gleichen Wege einstellen und so eine Minderung der Wegekosten erzeugen könnte.

In einem weiteren Urteil vom 11.4.2019 (Az. VI R 40/16, DStR 2019, S. 1510) führt der BFH aus, dass Flugpersonal, das von seinem Arbeitgeber arbeitsrechtlich dauerhaft dem Fluggelände zugeordnet ist und dort in geringem Umfang Tätigkeiten erbringt, dort seine erste Tätigkeitsstätte hat. Somit können Werbungskosten nicht vollumfänglich angesetzt werden. Dies gelte auch, wenn die Personen hauptsächlich auf internationalen Flügen unterwegs sind.

Mit den Urteilen vom 11.4.2019 (Az. VI R 36/16) und vom 10.4.2019 (Az. VI R 6/17, DStR 2019, S. 1514) hat der BFH entschieden, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen eine erste Tätigkeitsstätte vorliegt, wenn der Arbeitnehmer für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung tätig werden soll. Erfolgt eine neue Zuordnung zu einer anderen Tätigkeitsstätte, stelle diese keine erste Tätigkeitsstätte dar. Ab diesem Zeitpunkt kommen für Fahrten zu der neuen Tätigkeitsstätte die Dienstreisegrundsätze zur Anwendung.

Steuerbefreiung von Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Arbeitgeberleistungen sind seit 1.1.2019 nach § 3 Nr. 15 EStG steuerbefreit, wenn sie gewährt werden

- ▶ für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (Personenfernverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte
- ▶ für alle Fahrten des Arbeitnehmers im öffentlichen Personennahverkehr (inkl. Privatfahrten).

Unter die Steuerbefreiung fallen unentgeltlich oder verbilligt überlassene Fahrberechtigungen (Sachbezüge) sowie Zuschüsse (Barlohn) des Arbeitgebers zu den vom Arbeitnehmer erworbenen Fahrausweisen. Die Steuerbefreiung gilt somit nicht, wenn die Arbeitgeberleistungen unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt werden (Gehaltsumwandlung).

Das BMF hat zu dieser Steuerbefreiungsvorschrift mit Schreiben vom 15.8.2019 (Az. IV C 5 – S 2342/19/10007 :001, DStR 2019, S. 1814) Stellung genommen. Danach kommt die Steuerfreiheit der Arbeitgeberleistungen für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Personenfernverkehr nur für Arbeitnehmer in Betracht, die sich in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis befinden sowie für die beim Entleiher beschäftigten Leiharbeiter. Bei Arbeitgeberleistungen für den Personennahverkehr gilt die Steuerfreiheit hingegen für alle Arbeitnehmer oder Leiharbeiter.

Klarstellend wird zudem festgelegt, dass zum Personenfernverkehr (öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr) die Fernzüge der Deutschen Bahn (IC, ICE, EC), Fernbusse auf festgelegten Linien und mit festgelegten Haltepunkten sowie vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge und schnellfahrende Züge anderer Anbieter (z. B. Thales, TGV) gehören. Zum öffentlichen Personennahverkehr gehört demgegenüber die Beförderung von Personen im Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr.

Nicht unter die Steuerbefreiung fallen Verkehrsmittel für konkrete Anlässe (z. B. gemietete Busse oder Bahnen), Taxen im Gelegenheitsverkehr, die nicht auf konzessionierten Linien und Routen fahren, und Luftverkehr.

Begünstigt sind insbesondere Einzel- und Mehrfahrtenfahrtscheine, Zeitkarten (Monats-, Jahrestickets, Bahncard 100) oder aber auch Ermäßigungskarten, wie z. B. die Bahncard 25. Die Arbeitgeberleistungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Im Hinblick auf eine gemischte Nutzung von Fahrberechtigungen (Nutzung der Fahrberechtigungen für Auswärtstätigkeiten, Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Privatfahrten) sind die Privatfahrten im Personennahverkehr, nicht jedoch die Privatfahrten im Personenfernverkehr, begünstigt. Sofern die Fahrberechtigung nur auf Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gilt, ist die private Nutzung jedoch unbeachtlich. Bei gemischter Nutzung von Fahrberechtigungen (z. B. bei Jahrestickets oder Bahn Cards) ist anhand einer Prognoseberechnung zu prüfen, ob die Fahrberechtigung bereits bei Hingabe in voller Höhe steuerbefreit ist oder ob teilweise steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Hinweis: Anhand verschiedener Beispiele erläutert die Finanzverwaltung, wie diese Prognoseberechnung zu erfolgen hat und erläutert auch, dass bei unvorhersehbaren Gründen (z. B. Krankheit) keine Korrektur der Prognoseberechnung zu erfolgen hat. Sofern auf die Prognoseberechnung verzichtet wird, stellen die Arbeitgeberleistungen durch Überlassung der Fahrberechtigung zunächst in voller Höhe steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die ersparten Kosten, für z. B. vorliegende Auswärtstätigkeiten bzw. für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, sind am Ende des Kalenderjahres als Korrekturbetrag beim steuerpflichtigen Arbeitslohn mindernd (maximal bis zum Betrag des steuerpflichtigen Arbeitslohns) zu berücksichtigen.

Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag. Der Wert der Arbeitgeberleistung kann aus Vereinfachungsgründen einschließlich der Umsatzsteuer ermittelt werden. Dabei erfolgt eine Minderung maximal auf einen Betrag von 0 Euro und ist unabhängig von der tatsächlichen Nutzung vorzunehmen. Eine Minderung erfolgt nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer auf die Fahrberechtigung verzichtet.

Grundsätzlich muss die steuerbefreite Leistung individuell für jeden Arbeitnehmer ermittelt, im Lohnkonto aufgezeichnet und in der Lohnsteuerbescheinigung Zeile 17 bescheinigt werden. Zudem ist darauf zu achten, dass insbesondere bei steuerfreien Zuschüssen des Arbeitgebers der entsprechende Nachweis hierüber geführt wird, d. h. der Arbeitnehmer sollte dem Lohnbüro die entsprechenden Fahrausweise vorlegen.

Bei einem Angebot gleichartiger Fahrberechtigungen für alle Arbeitnehmer können aus Vereinfachungsgründen zur Ermittlung des Minderungsbetrags für den einzelnen Arbeitnehmer die Gesamtaufwendungen einschließlich Umsatzsteuer nach gleichen Anteilen auf die Anzahl aller Arbeitnehmer (unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer die Fahrberechtigung tatsächlich annehmen) aufgeteilt werden.

Dieses BMF-Schreiben ist ab dem 1.1.2019 anzuwenden. Es wird jedoch der Einfachheit halber nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber für bis zum 31.12.2019 erbrachte Leistungen eine bisher in Anspruch genommene Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 EStG oder Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG fortführt.

Hinweis: Die neu eingeführte Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG ist vorrangig vor der 44 Euro-Freigrenze bzw. vor Berücksichtigung des Rabatffreibetrags anzuwenden. Der Arbeitgeber hat also ab dem 1.1.2019 durch die Steuerbefreiung die Möglichkeit, die 44 Euro-Grenze neu auszuschöpfen, wenn er diese zuvor für Zuschüsse für Jobtickets verwendet hat.

Minderung des geldwerten Vorteils eines Dienstwagens nur für notwendige Kosten

Laut Rechtsprechung des BFH ist der geldwerte Vorteil infolge der privaten Nutzung eines betrieblichen Fahrzeugs durch den Arbeitnehmer um die Zahlung eines Nutzungsentgelts an den Arbeitgeber zu mindern (z. B. BFH-Urteil vom 30.11.2016, Az. VI R 2/15, BStBl. II 2017, S. 1014).

Das FG Münster entschied mit rechtskräftigem Urteil vom 14.3.2019 (Az. 10 K 2990/17 E,

EFG 2019, S. 1083), dass aber nur solche Aufwendungen den geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers aus der Privatnutzung mindern, die für den Arbeitnehmer aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen notwendig sind. Die Aufwendungen müssen entweder aus der Erfüllung einer arbeitsvertraglichen Bestimmung resultieren oder zur Inbetriebnahme des Fahrzeuges erforderlich sein. Die vom Arbeitnehmer geltend gemachte

Berücksichtigung von anteilig auf eine Garage entfallenden Grundstückskosten als Abzugsposten bei der Berechnung des geldwerten Vorteils lehnte das FG Münster jedoch ab. Der Arbeitnehmer war im Streitfall nicht zur Unterbringung des Fahrzeugs in einer Garage verpflichtet, weshalb es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitnehmers handelte.

Übernahme von Steuerberatungskosten bei Nettolohnvereinbarung kein Arbeitslohn

Der BFH hat mit Urteil vom 9.5.2019 (Az. VI R 28/17, DStR 2019, S. 1742) entschieden, dass die Übernahme von Steuerberatungskosten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber nicht zu Arbeitslohn führt, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine Nettolohnvereinbarung abgeschlossen haben und der Arbeitnehmer seine Steuererstattungsansprüche an den Arbeitgeber abgetreten hat. Damit gibt der BFH explizit seine bisherige Rechtsprechung (BFH-Urteil vom 21.1.2010, Az. VI R 2/08, BStBl. II 2010, S. 639) auf.

Hinweis: Im Streitfall hatte der Arbeitgeber – ein inländisches Tochterunternehmen eines weltweit tätigen Konzerns – mit den nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern des Konzerns Nettolohnvereinbarungen abge-

schlossen. Er übernahm die Kosten für die Erstellung der Einkommensteuererklärungen der entsandten Arbeitnehmer durch eine vom Konzern beauftragte Steuerberatungsgesellschaft. Die Arbeitnehmer traten ihre Steuererstattungsansprüche an den Arbeitgeber ab.

In seiner Entscheidung kommt der BFH zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber die Steuerberatungskosten nicht zur Entlohnung der Arbeitnehmer, sondern in seinem ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse übernommen hat. Aufgrund der mit den Arbeitnehmern abgeschlossenen Nettolohnvereinbarungen war er verpflichtet, die Einkommensteuer der Arbeitnehmer wirtschaftlich zu tragen. Durch die Einschaltung der Steuerberatungsgesellschaft wollte der Arbeitge-

ber eine möglichst weitgehende Reduzierung der Einkommensteuern der Arbeitnehmer und damit seiner eigenen Lohnkosten erreichen. Die Arbeitnehmer hatten ihre Steuererstattungsansprüche an den Arbeitgeber abgetreten. Für den BFH kam es entscheidend darauf an, dass nur der Arbeitgeber von dem wirtschaftlichen Ergebnis der Steuerberatung profitieren konnte.

Hinweis: In solchen Konstellationen stellt die Übernahme der Kosten für die Erstellung der Einkommensteuererklärungen keinen Arbeitslohn dar. Für den BFH kommt es dabei nicht darauf an, dass die Arbeitnehmer in dem konkreten Streitfall aus dem Ausland entsandt wurden. Die Entscheidung gilt gleichermaßen für reine Inlandsverhältnisse.

Steuerliche Beurteilung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs

Die Auszahlung eines Urlaubsabgeltungsanspruchs ist eine nachträgliche Lohnzahlung des Arbeitgebers, die als Arbeitslohn zu versteuern ist. Eine Einordnung als nicht steuerbaren Schadensersatzanspruch lehnt das FG Hamburg in seinem rechtskräftigen Urteil vom 19.3.2019 (Az. 6 K 80/18, DStRE 2019, S. 1071) ab. Denn die Zahlung erfolge für

die durch den Arbeitnehmer geleistete Arbeit und nicht wegen der Verletzung einer Arbeitgeberpflicht.

Hinweis: Auch lägen keine außerordentlichen Einkünfte vor. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch für mehrere Jahre sei nämlich keine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit

gemäß § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG. Zu einem anderen Ergebnis kam das FG Münster im Fall der Vergütung von Überstunden, die in mehreren Jahren angefallen waren. Hier sei ein Entgelt für eine mehrjährige Tätigkeit gegeben (Urteil vom 23.5.2019, Az. 3 K 1007/18 E, EFG 2019, S. 1199).

Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen bei Organen von Körperschaften

Gemäß BMF-Schreiben vom 8.8.2019 (Az. IV C 5 – S 2332/07/0004:004, DStR 2019, S. 1750) sind Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten bei Mitgliedern des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder GmbH-Geschäftsführern grundsätzlich lohn- bzw. einkommensteuerrechtlich anzuerkennen. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer nicht an der Gesellschaft beteiligt ist (so auch BFH-Urteil vom 22.2.2018, Az. VI R 17/16, DStR 2018, S. 1159).

Liegt eine Beteiligung des Organs an der Gesellschaft vor, erkennt die Finanzverwaltung Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten steuerlich nur an, wenn keine Beherrschung der Körperschaft gegeben ist. Fehlt es wie z. B. im Falle eines Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführers an einer solchen Beherrschung und ist somit nicht von einer verdeckten Gewinnausschüttung auszugehen, wird auch bei Beteiligung des Organs an der Körperschaft die Einrichtung von Zeitwertkonten steuerlich anerkannt.

Hinweis: Ist das Organ an der Körperschaft beteiligt und beherrscht es diese, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. In diesem Fall wird die Einrichtung von Zweitwertkonten steuerlich nicht anerkannt (so auch BFH-Urteil vom 11.11.2015, Az. I R 26/15, BStBl. II 2016, S. 489).

Bußgeldübernahme durch den Arbeitgeber

Steuerpflichtiger Arbeitslohn liegt immer dann vor, wenn die vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer geleisteten Zuwendungen Entlohnungscharakter haben. Dies ist dann der Fall, wenn sie dafür gezahlt werden, dass der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Kein Arbeitslohn liegt hingegen vor, wenn ein Vorteil aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers zugewandt wird.

Soweit Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer Bußgelder übernehmen, geschieht dies nach der Rechtsprechung des BFH nicht aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers. Damit stellt die Bußgeldüber-

nahme zugunsten eines Arbeitnehmers steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Dies hatte der BFH bereits in 2013 in einem Fall klargestellt, in dem der Arbeitgeber, eine Spedition, Bußgelder übernahm, die gegen die angestellten Fahrer wegen Verstößen gegen Lenk- und Ruhezeiten verhängt wurden. Das Gericht begründete dies damit, dass Weisungen des Arbeitgebers, die gegen die Rechtsordnung verstoßen, keine notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung sind.

Die OFD Frankfurt weist mit Verfügung vom 7.6.2019 darauf hin, dass das FG Düsseldorf in seinem Urteil vom 4.11.2016 (Az. 1 K 2470/14 L) eine abweichende Rechtsauffassung vertritt. Danach liegt kein

Arbeitslohn vor, wenn ein Paketzustelldienst, der auch Fahrzeughalter war, die Verwarngelder übernimmt, die gegen seine angestellten Paketzusteller wegen Falschparkens verhängt worden sind. Das Gericht sieht in der Übernahme der Verwarngelder keine Entlohnung, sondern eine Zuwendung im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers.

Hinweis: Gegen diese Entscheidung ist die Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 1/17). Einspruchsverfahren, die sich auf dieses Verfahren stützen, werden von den Finanzämtern derzeit jedoch ohne Aussetzung der Vollziehung ruhend gestellt (sog. Zwangsrufen nach § 363 Abs. 2 Satz 2 AO).

Ausstellung von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen ab 2020

Das BMF hat sein Schreiben vom 9.9.2019 (Az. IV C 5 – S 2378/19/10002 :001) zur Ausstellung von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen, zum Korrektur- und Stornierungsverfahren, zur Behandlung von Nachzahlungen sowie zur Ausstellung von besonderen Lohnsteuerbescheinigungen durch den Arbeitgeber ohne maschinelle

Lohnabrechnung für Kalenderjahre ab 2020 veröffentlicht. Die Datenübermittlung ist nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz nach Maßgabe der Abgabenordnung authentifiziert vorzunehmen. Das für die Authentifizierung erforderliche Zertifikat muss vom Datenübermittler einmalig im ElsterOnline-Portal beantragt werden. Ohne Authentifizie-

rung ist eine elektronische Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung nicht möglich.

Zudem hat das BMF mit Schreiben vom 9.9.2019 (Az. IV C 5 – S 2378/19/10030 :001) das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2020 bekannt gemacht.



Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch

Der Bundestag hat am 6.6.2019 das Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch beschlossen (BR-Drs. 253/19). Der Bundesrat stimmte dem Gesetz am 28.6.2019 zu. Das Gesetz ist am 18.7.2019 – mit Ausnahme der in Art. 2 vorgesehenen Änderungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes für ausländische Arbeitgeber – in Kraft getreten.

Mit dem Gesetz soll konsequent gegen Sozialleistungsbetrug und illegale Beschäftigung vorgegangen werden. Hierfür erhält die Zollverwaltung mehr Befugnisse, um für Ordnung und Fairness auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen. Konkret werden dazu der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) umfassende Prüf- und Ermittlungsmöglichkeiten eingeräumt. Diese erhält u. a. in folgenden das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht berührenden Bereichen neue Kompetenzen:

- ▶ bei unberechtigtem Sozialleistungsbezug, also Scheinarbeit oder vorgetäuschter selbstständiger Beschäftigung,
- ▶ bei der Bekämpfung von Kindergeldmissbrauch, insb. durch eine stärkere Unterstützung der Familienkassen,

- ▶ bei Anbahnung illegaler Beschäftigung auf Tagelöhnerbörsen,
- ▶ bei Arbeitsausbeutung und damit verbundenem Menschenhandel,
- ▶ beim Anbieten von Schwarzarbeit (in Printform und auf Online-Plattformen).

Illegale Beschäftigung übt nach § 1 Abs. 3 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) nunmehr u. a. auch derjenige aus, der unerlaubt Ausländer beschäftigt oder als Entleiher unerlaubt tätig werden lässt, und der Arbeitnehmer beschäftigt, ohne dass die Arbeitsbedingungen nach dem Mindestlohn- und dem Arbeitnehmerentsendegesetz eingehalten werden.

Im Einzelnen begegnen den erweiterten Rechten der FKS erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken, da sowohl die betriebliche Sphäre der Arbeitgeber als auch die Privatsphäre der Arbeitnehmer unverhältnismäßig beeinträchtigt wird. Gleichwohl müssen sich die Arbeitgeber bei der neuen Gesetzeslage neben den „klassischen“ Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger nun auch auf nahezu verdachtsunabhängige, umfassende Betriebsprüfungen durch den Zoll einstellen.

Zudem ist mit § 8 Abs. 3 SchwarzArbG ein neuer Fahrlässigkeitstatbestand für die fehlende oder unvollständige Mitteilung sozialversicherungsrechtlich erheblicher Tatsachen gegenüber den Sozialversicherungs-Einzugsstellen eingeführt worden. Hiernach handelt ordnungswidrig, wer als Arbeitgeber eine in § 266a Abs. 2 Nr. 1 oder 2 des StGB bezeichnete Handlung (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) leichtfertig begeht und dadurch der Einzugsstelle Beiträge vorenthält. Das Gesetz sieht hier Bußgelder von bis zu 50.000 Euro vor.

Diese Vorschrift stellt eine weitere Sanktion bei der Beschäftigung von Scheinselbständigen dar und erhöht damit das ohnehin schon für den Arbeitgeber bestehende erhebliche Zahlungsrisiko, das mit der Pflicht zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge), der Haftung für nicht abgeführte Lohnsteuer und der Rückzahlung von im Rahmen des Vorsteuerabzugs zu Unrecht berücksichtigten Umsatzsteuerbeträgen aus den Honorarrechnungen von Scheinselbständigen zzgl. jeweiliger Säumniszuschläge und/oder Zinsen einhergeht.

Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen nachentrichteter Lohnsteuer

Das BAG stellte in seinem Urteil vom 14.11.2018 (Az. 5 AZR 301/17, DStR 2019, S. 1218) klar, dass die Gesamtschuldnerschaft von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemäß § 42d Abs. 3 Satz 1 EStG in Bezug auf die aus dem Arbeitsentgelt zu zahlende Lohnsteuer ihre Basis im Steuerrecht und damit im öffentlichen Recht hat. Damit unterliegt der Entgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis insoweit einem öffentlich-rechtlichen Pflichtengefüge. Aus diesem Grund bestimmt sich der Zeitpunkt der Fälligkeit im Sinne einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer wegen nachentrichteter Lohnsteuer durch die tatsächliche Zahlung des Steuerbetrags. Der in Anspruch genommene Arbeitnehmer konnte sich deswegen weder auf eine zwischen den Parteien geregelte Ausschlussfrist noch auf die Einrede der Verjährung berufen.

Hinweis: In dem streitgegenständlichen Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe waren Regelungen zu Ausschlussfristen enthalten, wonach „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden“. Weiter war dort geregelt, dass, sofern die Gegenpartei den Anspruch ablehnt oder sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs erklärt, dieser verfällt, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Der Arbeitnehmer hatte im Streitfall den Arbeitgeber auf Zahlung von Überstundenvergütung in Anspruch genommen. Hiergegen machte der Arbeitgeber geltend, diesen Anspruch teilweise mit Mate-

riallieferungen abgegolten zu haben. Das Finanzamt hat den Arbeitgeber mit Haftungsbescheid aus dem März 2015 auf Zahlung von Lohnsteuer mit der Begründung in Anspruch genommen, dieser habe Lohnsteuer für den beklagten Arbeitnehmer für die Zeiträume von Januar 2011 bis Oktober 2014 und von Januar 2004 bis Dezember 2007 in zu geringer Höhe einbehalten und abgeführt. Der Arbeitgeber hat die in den Haftungsbescheiden festgesetzten Beträge Ende April und Anfang Mai 2015 gezahlt. Anfang Juni 2015 übersandte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Haftungsbescheid und verlangte unter Fristsetzung die Erstattung der nachentrichteten Lohnsteuer. Dem kam der Arbeitnehmer nicht nach und begründete dies damit, dass etwaige Ansprüche aufgrund der Ausschlussfrist verfallen seien. Dem widersprach nun das BAG und bejahte den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers.

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz auch bei „Probetag“

Ein Arbeitsuchender, der in einem Unternehmen einen „Probearbeitstag“ verrichtet und sich dabei verletzt, ist gesetzlich als „Wie-Beschäftigter“ unfallversichert. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) am 20.8.2019 entschieden (Az. B 2 U 1/18 R).

Der Kläger, der sich auf eine Stelle als Lkw-Fahrer bei einem Entsorger von Lebensmittelabfällen beworben hatte, vereinbarte im Vorstellungsgespräch mit dem Unternehmer, dass er an einem Probearbeitstag ohne Vergütung mit einem Lkw mitfährt und Abfälle einsammelt. Dabei stürzte er vom Lkw und zog sich u. a. Verletzungen am Kopf zu.

Die Richter des BSG kamen zu dem Ergebnis, dass der Kläger zwar nicht als Beschäftigter unter Versicherungsschutz gestanden habe. Ein Beschäftigungsverhältnis lag nicht vor, weil er noch nicht auf Dauer in den Betrieb eingegliedert war. Da der Kläger aber eine dem Unternehmer dienende, dessen Willen entsprechen-

de Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht habe, die einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich sei, sei er als „Wie-Beschäftigter“ gesetzlich unfallversichert. Das BSG betonte in den Urteilsgründen, dass die Tätigkeit insbesondere nicht nur im Eigeninteresse des Klägers lag, eine dauerhafte Beschäftigung zu erlangen. Der Probearbeitstag solle nämlich gerade auch dem Unternehmer die Auswahl eines geeigneten Bewerbers ermöglichen und hatte damit für ihn einen objektiv wirtschaftlichen Wert.

Hinweis: Von dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis, zu dem der gesetzliche Unfallversicherungsschutz gehört, ist das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis zu unterscheiden. Immer wieder vereinbaren Unternehmen mit Bewerbern einen Probearbeitstag. Rechtlich kann dieses „Probearbeiten“ entweder ein Probearbeitsverhältnis oder ein sog. Einfühlungsverhältnis sein. Bei beiden steht für die Beteiligten im Vordergrund herauszufin-

den, ob zwischen ihnen eine dauerhafte Zusammenarbeit möglich erscheint. Allerdings ist nur das Probearbeitsverhältnis rechtlich ein Arbeitsverhältnis mit allen Konsequenzen, also u. a. der Pflicht zur Vergütung und der Einhaltung einer Kündigungsfrist bei Beendigung. Bei einem befristeten Probearbeitsverhältnis ist die Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG zu wahren. Bei einem Einfühlungsverhältnis hingegen wird dem Bewerber lediglich die Möglichkeit zum Kennenlernen des Arbeitsplatzes eingeräumt, ohne dass er eine Arbeitspflicht übernimmt. In diesem Fall darf bzw. muss der Bewerber weder Arbeitszeiten einhalten, noch konkrete zugewiesene Aufgaben im Unternehmen erledigen. Das Kennenlernen geschieht freiwillig; das Unternehmen hat kein Direktionsrecht und keine Vergütungspflicht. Aus Kulanz kann das Unternehmen dem Bewerber eine Aufwandsentschädigung, etwa für Fahrtkosten, zahlen; dabei sollte aber schriftlich festgehalten werden, dass es sich nicht um eine Vergütung für eine Arbeitsleistung handelt.

Befristung eines Arbeitsvertrags bei zeitlich begrenztem Projekt

Arbeitsverhältnisse können befristet werden, wenn eine sachliche Rechtfertigung gegeben ist. Ein solcher Rechtfertigungsgrund ist die sog. Projektbefristung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG. Dazu muss sich die Tätigkeit auf ein zeitlich begrenztes Projekt beziehen, bei dem die zu bewältigenden Aufgaben auf vorübergehende Dauer angelegt sind.

Zudem muss es sich um von den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln. Auch wenn der Arbeitgeber ständig Projekte in erheblichem Umfang durchführt, kann daraus laut Urteil des BAG vom 23.1.2019 (Az. 7 AZR 212/17) nicht geschlossen werden, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handelt.

Hinweis: Das BAG hat den Streitfall an das zuständige LAG zurückverwiesen. Dieses hat nun zu klären, ob im konkreten Fall Daueraufgaben oder Zusatzaufgaben vorlagen.

Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen vorübergehenden Mehrbedarfs

Gemäß rechtskräftigem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 25.2.2019 (Az. 2 Sa 516/18) setzt eine wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses wegen vorübergehenden Mehrbedarfs die Darlegung voraus, dass die Anzahl der zusätzlichen erforderlichen Arbeitsstunden mit dem Mehrbedarf korreliert. Hierzu sei zunächst der Regelbedarf darzustellen und durch welche Umstände in welcher konkreten Höhe Mehrbedarf bedingt ist.

Hinweis: Sachgrundbefristungen gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG – jedenfalls solche außerhalb der klassischen Vertretungsbefristung – sind tückisch. Wird die Befristung auf einen vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall gestützt, hängt die Wirksamkeit der Befristung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) von der prognostizierten künftigen Entwicklung ab, deren Beurteilung dem Arbeitgeber obliegt. Hierbei muss die Prognose des Arbeitgebers ergeben, dass für die Beschäftigung des Arbeitnehmers über

das vereinbarte Vertragsende hinaus mit hinreichender Sicherheit kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr bestehen wird. Ein die Befristung rechtfertigender vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung soll nach Auffassung des BAG bspw. nicht vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden sollen, die von dem beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können.

Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung bei 22 Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung

Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, kommt das Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift nicht zur Anwendung. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 21.8.2019 (Az. 7 AZR 452/17).

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zwar nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Nach der Entscheidung des BVerfG vom 6.6.2018 (Az. 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14, NJW 2018, S. 2542) können und müssen die Fachgerichte jedoch durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken. Eine derartige Einschränkung hat zu erfolgen, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung u. a. dann unzumutbar sein kann, wenn eine Vorbeschäftigung – wie im Streitfall – sehr lang zurückliegt und besondere Umstände, die dennoch die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmten Verbots gebieten könnten, nicht vorliegen.

Altershöchstgrenze für die Aufnahme in ein betriebliches Altersversorgungssystem

Gemäß Nichtannahmebeschluss des BVerfG vom 23.7.2019 (Az. 1 BvR 684/14) stellt eine Betriebsrente nur für Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in einem Unternehmen vor ihrem 50. Geburtstag aufgenommen haben, keine Diskriminierung von Frauen mit Kindern dar. Nach Auffassung der Richter treffe ein solcher Ausschluss unabhängig vom

Geschlecht alle, die erst nach Vollendung des 50. Lebensjahres ihre Erwerbstätigkeit aufnehmen.

Hinweis: Das BVerfG weist dabei auf statistische Daten hin, wonach Mütter vielfach wieder – wenn auch überwiegend nur in Teilzeit – erwerbstätig werden, sobald ihre Kinder eine Betreuungseinrichtung besuchen, und mehrheitlich wieder erwerbstätig werden, wenn ihre Kinder eingeschult werden.

Spätehenklausel in der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung zulässig

Enthält die Versorgungsordnung über die betriebliche Hinterbliebenenversorgung eine Klausel, wonach diese für den Ehegatten des Arbeitnehmers nur für den Fall zugesagt wird, dass die Ehe vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, sieht das BAG darin keinen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters nach § 7 AGG. Zu diesem Ergebnis kommt das BAG dann, wenn die Vollendung des 62. Lebens-

jahres die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung darstellt (Urteil vom 22.1.2019, Az. 3 AZR 560/17).

Hinweis: In einem obiter dictum stellt das BAG damit klar, dass die in der Versorgungsordnung festgelegte Altersgrenze nicht zwingend an das gesetzliche Renteneintrittsalter gekoppelt sein muss.

Weiter führt das BAG aus, dass allerdings ein Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung jedenfalls ab dem 1.1.2005 vorliegt, wenn die Versorgungsordnung zwar eine Hinterbliebenenversorgung für Ehepartner, nicht aber für eingetragene Lebenspartner vorsieht.

Unwirksamkeit einer Klausel über Rückforderung von Ausbildungskosten

In seinem Urteil vom 11.12.2018 (Az. 9 AZR 383/18, NZA 2019, S. 781) führt das BAG aus, dass zwar eine einzelvertragliche Regelung grundsätzlich zulässig ist, wonach ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber die Kosten einer von diesem finanzierten Ausbildung zu erstatten, wenn er vor Ablauf einer bestimmten Frist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Jedoch benachteiligt eine solche Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer in unangemessener Weise und ist damit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, wenn der Arbeitnehmer es nicht in der Hand hat, der Rückzahlungsverpflichtung durch eigene Betriebstreue zu entgehen.

Wird er also durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers zu einer Kündigung (mit-)veranlasst, führt die Klausel zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers und ist unwirksam.

Zu diesem Ergebnis kommt das BAG auch in dem zu entscheidenden Streitfall. Dort war der Arbeitnehmer wegen eines ihm nicht im Sinne eines Verschuldens zuzurechnenden dauerhaften Wegfalls seiner medizinischen Tauglichkeit nicht mehr in der Lage, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Führt die Suspendierung der Hauptleistungspflichten beider Parteien – wie in diesem

Fall – dazu, dass der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet wäre, verstößt die Rückzahlungsklausel gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist unwirksam – so das BAG.

Hinweis: Bei der Formulierung der Rückzahlungsklausel ist deshalb darauf zu achten, solche Fälle von der Rückzahlungspflicht auszuschließen, deren Eintritt nicht vom Arbeitnehmer beeinflussbar ist.

Einwilligungen im Beschäftigtendatenschutz: bald keine Schriftform mehr nötig

Der Arbeitgeber braucht in bestimmten Fällen eine Einwilligung, wenn er personenbezogene Daten seiner Beschäftigten verarbeiten möchte. Dies ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber Fotos von Beschäftigten auf der Unternehmenshomepage oder deren Geburtstage im Intranet veröffentlicht möchte.

Bisher sieht § 26 Abs. 2 Satz 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) für Einwilligungen von Beschäftigten in der Regel Schriftform vor. Schriftform bedeutet eine eigenhändige Unterschrift des Beschäftigten. Der Bundestag hat nun mit dem Zweiten Datenschutzanpassungsgesetz beschlossen, dass in Zukunft auch eine „elektronische“ Einwilligung etwa per E-Mail ausreichen soll. Dieser geplanten Gesetzesänderung hat der Bundesrat am 20.9.2019 zugestimmt.

Hinweis: Die Gesetzesänderung ist konsequent, bedarf es doch bei Einwilligungen z. B. von Kunden keiner Schriftform. Auch wenn das Schriftformerfordernis entfallen wird, müssen Arbeitgeber „elektronisch“ erteilte Einwilligungen dennoch dokumentieren. Die Schriftform kann daher vor allem in kleineren Unternehmen weiterhin sinnvoll sein.

Informationen zum Datenschutz für Beschäftigte

Datenschutzerklärungen auf Internetseiten gibt es schon länger. Erst seit dem 25.5.2018 mit Geltung der DSGVO sind Beschäftigte, aber auch Bewerber, über die Datenverarbeitung in einem Unternehmen umfassend und leicht verständlich zu informieren (Art. 13 und 14 DSGVO).

Informationen zum Datenschutz sind nicht mit Datenschutzrichtlinien für Beschäftigte zu verwechseln. Letztere enthalten Leitlinien für Beschäftigte im Umgang mit personenbezogenen Daten etwa von Kunden, interne Zuständigkeiten und Ablaufpläne, z. B. bei eingehenden Anträgen auf Auskunft oder Löschung von Daten oder im Falle von Datenverlust.

Informationen zum Datenschutz müssen vor allem Informationen zu folgenden Punkten enthalten:

- ▶ Name und Kontaktdaten des Unternehmens;
- ▶ Zweck der Datenverarbeitung und Rechtsgrundlagen;
- ▶ Speicherdauer;
- ▶ Empfänger von Daten sowie
- ▶ datenschutzrechtliche Rechte wie Auskunfts- und Löschungsrecht.

In der praktischen Umsetzung bietet sich folgendes Vorgehen an:

Viele Unternehmen haben auf ihrer Unternehmenswebsite ein Online-Bewerbungsportal eingerichtet oder veröffentlichen dort Stellenangebote. Bewerber sollten daher schon dort, in einer eigenen Datenschutzerklärung für das Bewerbungsverfahren informiert werden.

Die Datenschutzerklärungen für Beschäftigte sollten dagegen nicht im Internet veröffentlicht werden. Neuen Beschäftigten sollten vielmehr die Informationen zum Datenschutz für das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitsvertrag per Post zugesandt werden. Auch Beschäftigten, die vor dem 25.5.2018 angestellt wurden, sind diese Datenschutzinformationen zur Verfügung zu stellen. Viele Unternehmen haben dazu die Datenschutzinformationen in ihrem Intranet veröffentlicht oder am „Schwarzen Brett“ ausgehängt.

Hinweis: Es gibt viele Möglichkeiten, wie Unternehmen ihren Beschäftigten und Bewerber/innen die Informationen zum Datenschutz zukommen lassen können. Es sollte auch dokumentiert werden, dass das Unternehmen den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben hat, diese Informationen einzusehen. Eine Bestätigung des Beschäftigten, die Datenschutzinformationen erhalten zu haben, ist nicht erforderlich. Damit unterscheiden sich die Datenschutzinformationen von Einwilligungen, denn letzteren muss der Beschäftigte ausdrücklich zustimmen.



Zuständigkeit für im Inland fiktiv unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die in Deutschland weder einen Wohnsitz, noch einen gewöhnlichen Aufenthalt haben, werden gemäß § 1 Abs. 3 EStG auf Antrag als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig behandelt, soweit sie über inländische Einkünfte im Sinne von § 49 EStG verfügen. Weitere Voraussetzung für die fiktive unbeschränkte Steuerpflicht ist u. a., dass die Einkünfte im Kalenderjahr zu mindestens 90 % der deutschen Einkommensteuer unterliegen.

Für diese fiktiv unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer werden vom Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet. Verfügen sie über keine Identifikationsnummer, muss ihnen das Betriebsstättenfinanzamt eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug ausstellen. Beide Fälle sind als Pflichtveranlagungsfälle zu behandeln, für die das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zuständig ist, wie das Landesamt für Steuern

Bayern mit Verfügung vom 18.3.2019 (Az. S0122.2.1-1/9, DStR 2019, S. 1310) klarstellt.

Hinweis: Dies gilt nach der Verfügung unabhängig davon, ob der Antrag auf Anwendung von § 1 Abs. 3 EStG schon im Lohnsteuerabzugsverfahren oder erst im Rahmen der Veranlagung gestellt wurde, sowie zudem, wenn keine Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet wurden.

DBA-Österreich: Neue Konsultationsvereinbarung zur Grenzgängerregelung

Zwischen Deutschland und Österreich wurde am 4. und 9.4.2019 neue Konsultationsvereinbarung zur einheitlichen Anwendung und Auslegung der Grenzgängerregelung gemäß Art. 15 Abs. 6 DBA-Österreich geschlossen (BMF-Schreiben vom 18.4.2019, Az. IV B 3 – S 1301-AUT/07/10015-02).

Hinweis: Die OFD Frankfurt a. M. weist mit Verfügung vom 6.5.2019 (Az. S 1301 A-AT.25-St 514, DStR 2019, S. 1694) darauf

hin, dass mit dieser neuen Konsultationsvereinbarung die bisherige Vereinbarung (BMF-Schreiben vom 30.1.1987, BStBl. I 1987, S. 191) aufgehoben wird und diese ersetzt.

Im Vergleich zur bisherigen Konsultationsvereinbarung wird nun u. a. die Grenzgängereigenschaft konkretisiert. So ist eine Person dann Grenzgänger, wenn sie arbeitstäglich von dem Beschäftigungsort zu ihrem Wohnsitz in der Grenzzone im Ansässigkeitsstaat

zurückkehrt. Als Grenzzone gilt ein Grenzstreifen entlang der Grenze mit einer Entfernung von 30 km Luftlinie. Die Begründung eines bloßen Zweitwohnsitzes in der Grenzzone reicht für die Inanspruchnahme der Grenzgängerregelung nicht aus.

Konkretisiert wird zudem die Schädlichkeitsregelung. Als schädliche Tage zählen demnach u. a. auch Tage, an denen im Home-Office gearbeitet wird.

VERANSTALTUNGEN

NOVEMBER

Fit für den Jahreswechsel 2019/2020

25.11.2019 // Bonn
 26.11.2019 // Bremen
 26.11.2019 // Koblenz
 28.11.2019 // Köln
 28.11.2019 // Leipzig
 28.11.2019 // Stuttgart

DEZEMBER

Fit für den Jahreswechsel 2019/2020

2.12.2019 // Düsseldorf
 2.12.2019 // Hamburg
 3.12.2019 // Berlin
 3.12.2019 // Hannover
 3.12.2019 // Ravensburg
 3.12.2019 // Siegen

4.12.2019 // Leipzig
 5.12.2019 // Frankfurt
 5.12.2019 // Leipzig
 5.12.2019 // Lennestadt
 6.12.2019 // München
 12.12.2019 // Karlsruhe

PUBLIKATIONEN

Ebner Stolz / BDI

Steuer- und Wirtschaftsrecht 2020,
 Stollfuß Verlag, Januar 2020

IMPRESSUM

Herausgeber:

Ebner Stolz Mönning Bachem
 Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
 Partnerschaft mbB
 www.ebnerstolz.de

Ludwig-Erhard-Straße 1, 20459 Hamburg
 Tel. +49 40 37097-0

Holzmarkt 1, 50676 Köln
 Tel. +49 221 20643-0

Kronenstraße 30, 70174 Stuttgart
 Tel. +49 711 2049-0

Redaktion:

Anne-Marie Kekow, Tel. +49 40 37097-250
 Dr. Evelyn Nau, Tel. +49 40 37097-211
 Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371
 Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535
 novus.personal@ebnerstolz.de

novus enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Empfänger des **novus** eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

novus unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Webseiten, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.

Fotonachweis:

Alle Bilder: © www.gettyimages.com