

# novus

## PERSONAL

Equal Pay-Anspruch  
kommt – Kontrollme-  
chanismus steht bereits

Änderungen durch das  
Jahressteuergesetz 2019  
für den Personalbereich

Neuheit zum Urlaubsanspruch:  
Mitwirkungsobliegenheiten  
des Arbeitgebers



## Equal Pay-Anspruch kommt – Kontrollmechanismus steht bereits



Die geänderte EU-Entsenderichtlinie ist bis 30.7.2020 in nationales Recht umzusetzen. In Deutschland wurde dazu im November 2019 ein Referentenentwurf durch das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegt. Damit soll entsprechend den EU-rechtlichen Vorgaben der sog. Equal Pay-Anspruch umgesetzt werden. Arbeitnehmer, die länger als zwölf bzw. in Ausnahmefällen 18 Monate an eine Tätigkeitsstätte im EU-Ausland entsendet werden, wird dabei der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit eingeräumt (s. im Detail S. 16).

Mit der Anwendung von im Tätigkeitsstaat geltenden Mindestlohnsätzen oder tariflich vereinbarten Löhnen ist es dabei bei weitem nicht getan. Vielmehr kommen künftig alle gesetzlichen Entlohnungsvorschriften zur Anwendung. Langzeitentsandte Arbeitnehmer sind spätestens ab August 2020 hinsichtlich z. B. Urlaubsansprüchen, Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, Zulagen, Sonderzahlungen gleich wie die Stammebelegschaft zu behandeln.

Dabei werden die entsendenden Unternehmen vor der großen Herausforderung stehen, für den jeweiligen Einsatzort und die Einsatzart des entsandten Mitarbeiters die jeweils anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen nach dem Kollektiv-, Tarif- oder vertraglich vereinbarten Recht im Entsendestaats zu ermitteln und diese stets aktuell zu halten, um dem Equal Pay-Anspruch gerecht zu werden. Eine Vielzahl von Unternehmen wird darauf mit einer Vermeidung von Entsendungen über den maßgeblichen zwölf bzw. 18 Monatezeitraum hinaus reagieren. Soweit Langzeitentsendungen aber erforderlich sind, sollten zeitnah Prozesse entwickelt werden, um die erforderlichen Informationen der Entsendestaaten zu erhalten. Die EU-Staaten sind zwar verpflichtet, stets aktuell auf einer Website solche Informationen bereit zu stellen. In der Praxis dürfte es jedoch unvermeidbar sein, in Einzelfällen Berater in den jeweiligen Staaten hinzuziehen, um die konkreten Ansprüche zu ermitteln. Als Unternehmen darauf zu vertrauen, dass Entsendungen, etwa wegen der nur geringen Zahl, nicht aufgegriffen werden, ist dabei kein guter Rat. Denn der EU-Gesetzgeber und die Mitgliedstaaten der EU und des EWR haben dazu bereits heute greifende Kontrollmechanismen eingeführt. Angesichts erkannter Mängel in der praktischen Umsetzung der ursprünglichen EU-Entsenderichtlinie sehen alle Mitgliedstaaten der EU und des EWR, mit Ausnahme von Deutschland und dem ehemaligen EU-Mitgliedstaat des Vereinigten Königreichs, Meldepflichten vor. Auch in der Schweiz bestehen solche Meldepflichten, wonach das entsendende Unternehmen dem Einsatzstaat des entsandten Arbeitnehmers umfassende Informationen zukommen lassen muss.

Deutschland sieht zwar keine solche Meldepflichten vor, vertraut aber offenbar auf das bereits bestehende Kontrollsystem. Denn sieht man die Meldepflichten im Ausland in der Gesamtschau mit der zudem erforderlichen sog. A1-Bescheinigung, mit der der entsandte Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er bereits im Heimatstaat in einem Sozialversicherungssystem versichert ist, ergibt sich ein dichtes Kontrollnetz. Eine A1-Bescheinigung ist bei jeder Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland zu beantragen und möglichst mitzuführen, und sei es auch nur für eine eintägige grenzüberschreitende Dienstreise oder Teilnahme an einem Kongress. Das Antragsverfahren und die Ausstellung der Bescheinigung laufen zwischenzeitlich voll elektronisch, so dass Informationen daraus den zuständigen Behörden digital zur Verfügung stehen. Der Druck, eine A1-Bescheinigung zu beantragen, wird neben der möglichen sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen dadurch erhöht, dass einige Staaten die Vorlage der A1-Bescheinigung als Voraussetzung zur Erfüllung ihrer Meldepflichten bei grenzüberschreitender Arbeit definieren, oder auch Geschäftspartner im Ausland die Vorlage der A1-Bescheinigung fordern. Im Ergebnis bleibt damit festzustellen: der Equal Pay-Anspruch kommt bald, seine Durchsetzbarkeit dürfte als sicher gelten. Unternehmen sollten die verbleibenden Monate zur Vorbereitung nutzen, damit das Entstehen von Ansprüchen entsandter Arbeitnehmer erkannt, erfüllt und insb. wirtschaftlich einkalkuliert werden kann.

**Sten Günzel**

*Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachberater für internationales Steuerrecht und Partner bei Ebner Stolz in Stuttgart*



**ZAHLEN**

Ab 1.1.2020 maßgebliche Werte 4

**LOHNSTEUER**

Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2019 für den Personalbereich 6

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Arbeitgeberleistungen 8

Unbelegte Brötchen mit Heißgetränk sind kein Frühstück 8

Doppelte Haushaltsführung: Mietaufwendungen während Arbeitsplatzsuche 9

Dauerhafte Zuordnung zur Baustelle des Auftraggebers aufgrund zukunftsgerichteter Prognose 9

Ausstellung elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen durch den Arbeitgeber ab 2020 9

Anwendung ELStAM-Verfahren ab 2020 auch für beschränkt Steuerpflichtige – Antrag auf Steuer-ID-Nummer notwendig 10

**ARBEITSRECHT**

Reichweite von Einsichtsrechten des Betriebsrats 11

Neuheit zum Urlaubsanspruch: Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers 11

Behlungspflicht zu offenen Urlaubsansprüchen bei langfristig erkrankten Arbeitnehmern 12

Urlaubsanspruch: Berechnung bei unterjährigem Wechsel der Anzahl der Arbeitstage 13

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei aufeinanderfolgenden Erkrankungen 13

Einbeziehung von Überstunden bei einer Freistellungsvereinbarung 14

Altersteilzeit im Blockmodell: Kein Urlaub für die Freistellungsphase 14

Der Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigung 15

**INTERNATIONAL**

Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 16

Inländischer Wohnsitz durch Nutzung einer Wohnung im Inland 17

Pflicht zur Abführung von Lohnsteuer durch ausländische Arbeitgeber in Österreich 17

Grenzüberschreitendes Arbeiten nach dem Brexit 18

## Ab 1.1.2020 maßgebliche Werte

### SOZIALVERSICHERUNG

	WEST		OST	
	2020	2019	2020	2019
	Euro	Euro	Euro	Euro
<b>BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE</b>				
Allgemeine Rentenversicherung – Monat –	6.900	6.700	6.450	6.150
Allgemeine Rentenversicherung – Jahr –	82.800	80.400	77.400	73.800
Arbeitslosenversicherung – Monat –	6.900	6.700	6.450	6.150
Arbeitslosenversicherung – Jahr –	82.800	80.400	77.400	73.800
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung – Monat –	4.687,50	4.537,50	4.687,50	4.537,50
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung – Jahr –	56.250	54.450	56.250	54.450
<b>VERSICHERUNGSPFLICHTGRENZE</b>				
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – Monat –	5.212,50	5.062,50	5.212,50	5.062,50
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – Jahr –	62.550	60.750	62.550	60.750

### MINDESTLOHN

	2020	2019
	Euro	Euro
Gesetzlicher Mindestlohn pro Arbeitsstunde	9,35	9,19
Mindestvergütung in der Ausbildung (bei Vertragsschluss ab 1.1.2020) für das 1. Lehrjahr	515	–



## STEUERLICHE WERTE

	2020	2019
	Euro	Euro
<b>GRUNDFREIBETRAG</b>		
	9.408	9.168
<b>VERPFLEGUNGSMEHRAUFWENDUNGEN</b>		
Abwesenheit von mehr als 24 Stunden	28	24
An- und Abreisetag	14	12
Abwesenheit von mehr als 8 Stunden	14	12
<b>ÜBERNACHTUNGSPAUSCHALE</b>		
Kraftfahrer, die im Fahrzeug übernachten	8	--
<b>SACHBEZUGSWERTE FÜR UNENTGELTLICHE ODER VERBILLIGTE MAHLZEITEN</b>		
Frühstück	1,80	1,77
Mittag- oder Abendessen	3,40	3,30
<b>LOHNSTEUERPAUSCHALIERUNG BEI KURZFRISTIGER BESCHÄFTIGUNG</b>		
Maximaler durchschnittlicher Arbeitslohn je Arbeitstag	120	72
Maximaler durchschnittlicher Stundensatz	15	12

**Hinweis:** Mit Schreiben vom 15.11.2019 (Az. IV C 5 – S 2353/19/10010 :001) hat das BMF die ab 1.1.2020 geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen

und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen bekannt gegeben. Im Vergleich zu den Vorjahreswerten wurden u. a. die Werte für

Bangladesch, Bosnien und Herzegowina, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Niederlande und Taiwan geändert.

# Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2019 für den Personalbereich

Bundestag und Bundesrat einigten sich auf eine Vielzahl steuerlicher Änderungen, die in dem Jahressteuergesetz 2019, kurz JStG 2019, enthalten sind. Darin sind u. a. zahlreiche Maßnahmen geregelt, die für die Personalabteilung von Bedeutung sind.

## Weiterbildungsförderung

Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers sind für den Arbeitnehmer auch jetzt schon steuerfrei, wenn die Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Durch die neue Steuerbefreiungsvorschrift nach § 3 Nr. 19 EStG soll mehr Rechtssicherheit herbeigeführt werden. Danach sind Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III steuerbefreit. Die Steuerbefreiung gilt dann auch für Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Darunter sind solche Maßnahmen zu verstehen, die eine Anpassung und Fortentwicklung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers ermöglichen und somit zur besseren Begegnung der beruflichen Herausforderungen beitragen (z. B. Sprachkurse oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind). Diese Leistungen dürfen keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben.

## Dienstwagenbesteuerung bei betrieblichen Elektro- und Hybrid-elektrofahrzeugen

Bereits derzeit wird die Privatnutzung betrieblicher Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge in der Weise steuerlich begünstigt, dass zur Ermittlung des geldwerten Vorteils bei der 1 %-Methode nur der hälftige Bruttolistenpreis und bei der Fahrtenbuchmethode nur die hälftigen Anschaffungskosten zugrunde zu legen sind. Diese Regelung gilt weiterhin für Anschaffungen vor dem 1.1.2022.

Mit dem JStG 2019 wurde diese Begünstigung dahingehend ausgedehnt, dass bei Kraftfahrzeugen, die keine CO<sub>2</sub>-Emissionen je gefahrenem Kilometer haben und deren Bruttolistenpreis nicht mehr als 40.000 Euro beträgt, lediglich ein Viertel des inländischen Bruttolistenpreises (statt bisher 50 %) bei der 1 %-Methode anzusetzen ist und entsprechend nur 25 % der Anschaffungskosten bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode einbezogen werden. Diese Regelung gilt bereits für Fahrzeuge, die im Jahr 2019 angeschafft wurden, und erfasst Anschaffungen bis 31.12.2030.

Soweit die vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt werden und das Fahrzeug nach dem 31.12.2021 und vor dem 1.1.2025 angeschafft wurde, wird die Bemessungsgrundlage weiterhin auf 50 % reduziert. Dies setzt eine CO<sub>2</sub>-Emission von maximal 50 Gramm je gefahrenem Kilometer oder eine Reichweite unter ausschließlicher Nutzung des Elektroantriebs des Fahrzeuges von 60 km voraus. Diese Regelung ist weiter bei Anschaffungen nach dem 31.12.2024 und vor dem 1.1.2031 anwendbar, wenn das Fahrzeug eine CO<sub>2</sub>-Emission von höchstens 50 Gramm je gefahrenem Kilometer oder die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 80 km beträgt.

**Hinweis:** Es sollte geprüft werden, ob die Nutzungswertermittlung für reine Elektrofahrzeuge in 2019 aufgrund der Gesetzesänderung zu berichtigen ist. Bei der Neuanschaffung betrieblicher Fahrzeuge sollten die Vorteile der sog. Dienstwagenbesteuerung berücksichtigt werden. Dadurch lässt sich u. U. auch gewährleisten, dass Mitarbeiter im Falle von Fahrbeschränkungen nach dem CO<sub>2</sub>-Ausstoß von Kraftfahrzeugen weiterhin uneingeschränkt den Betrieb und andere betriebliche Ziele erreichen können.

## Sonderabschreibung für Elektro- nutzfahrzeuge und elektrisch betriebene Lastenfahräder

Um die Anschaffung neuer Elektronutzfahrzeuge anzukurbeln, wurde mit dem Jahressteuergesetz 2019 für Erwerbe vom 1.1.2020 bis 31.12.2030 eine Sonderabschreibung von 50 % der Anschaffungskosten eingeführt. Diese kann im Jahr der Anschaffung neben der regulären linearen Abschreibung berücksichtigt werden.

Die Fahrzeuge müssen dazu den EG-Fahrzeugklassen N1, N2 oder N3 angehören und ausschließlich durch Elektromotoren angetrieben werden, die ganz oder überwiegend aus mechanisch oder elektrochemischen Energiespeichern oder emissionsfreien Energiewandlern gespeist werden.

## Pauschalbesteuerung bei Gewährung von Jobtickets

Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Zuschüsse für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bzw. entsprechende Sachbezüge an seine Arbeitnehmer (sog. Jobtickets), ist der geldwerte Vorteil daraus bereits seit bisher geltender Regelung steuerfrei. Allerdings sind die vom Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung zu berücksichtigenden Werbungskosten entsprechend zu mindern.

Um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auch für solche Arbeitnehmer attraktiver zu machen, die ggf. ein Jobticket nicht arbeits-täglich nutzen wollen, wurde durch eine Neuregelung im Rahmen des JStG 2019 die Möglichkeit eingeräumt, dass der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil pauschal mit 25 % versteuert. Dem Arbeitnehmer wäre dann der Werbungskostenabzug nicht mehr verwehrt, so dass er keine wirtschaftlichen Nachteile durch die Inanspruchnahme eines Jobtickets hätte. Die Alternative besteht bereits rückwirkend in 2019.

**Hinweis:** Arbeitgeber sollten prüfen, ob eine Umstellung zumindest für künftige Lohnabrechnungszeiträume sinnvoll erscheint.

### Steuerbefreiung von Dienstfahrrädern und elektrischen Ladevorrichtungen

Wird ein betriebliches Fahrrad auch für private Zwecke genutzt und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt, kostenlos ein Elektrofahrzeug im Betrieb des Arbeitgebers zu laden oder ihm eine betriebliche Ladevorrichtung zur privaten Nutzung überlassen, ist der daraus resultierende geldwerte Vorteil steuerfrei. Die Steuerfreiheit, die zunächst 2021 enden sollte, wurde mit dem JStG 2019 bis 2030 verlängert.

**Hinweis:** Damit dürfte sich die Attraktivität dieser Zusatzleistungen des Arbeitgebers weiter erhöhen und – wie vom Gesetzgeber beabsichtigt – ggf. auch den Umstieg auf die E-Mobilität fördern.

Außerdem wurde eine neue Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer (§ 40 Abs. 2 Satz 1 EStG) für den Fall eingeführt, dass einem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt ein betriebliches Fahrrad übereignet wird.

### Sachbezug in Form von Gutscheinen und Geldkarten/Mitarbeiterkarten

Im Rahmen des JStG 2019 wurde § 8 Abs. 1 EStG ergänzt, so dass nun auch zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, zu den Einnahmen in Geld gehören und keine Sachbezüge mehr darstellen. Dagegen sind künftig Gutscheine und Geldkarten nicht als Geldleistungen zu behandeln, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdienstleistungsgesetzes (ZAG) erfüllen. Das heißt, dass insbesondere Geldkarten mit Barauszahlungsfunktion oder mit eigener IBAN, die für Überweisungen oder als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können, nicht begünstigt sind.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG gelten Dienste, die auf Zahlungsinstrumenten beruhen, nicht als Zahlungsmittel, wenn eine der nachfolgenden Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt ist:

- a) Einsatz bei begrenzten Akzeptanzstellen im Rahmen einer Geschäftsvereinbarung,
- b) Einsatz für den Erwerb eines sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungsspektrums oder
- c) Einsatz beschränkt auf das Inland und für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke.

Mit dieser Gesetzesänderung wird die Behandlung der Gutscheine und Mitarbeiterkarten als Sachbezug sehr eingeschränkt und führt mit Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG zu Zweifelsfragen und Auslegungsproblemen. Nach derzeitigem Stand wird die Finanzverwaltung zeitnah zu den Einzelfragen in einem BMF-Schreiben Stellung beziehen.

Gutscheine und Geldkarten, die als Sachbezüge nach den obigen Kriterien zu bewerten sind, bleiben grundsätzlich nur dann steuerfrei, wenn sie die monatliche Freigrenze von 44 Euro nicht überschreiten. Der Gesetzgeber hat diese Regelung ab 2020 ebenfalls ergänzt. Danach bleiben die als Sachbezug einzuordnenden Gutscheine und Geldkarten nur dann steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausgebracht werden. Damit wird insbesondere der steuerliche Vorteil im Rahmen von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen (siehe dazu auch S. 8 in dieser Ausgabe des novus Personal).

**Tipp:** Die Regelungen zu den Gutscheinen und Mitarbeiterkarten im Unternehmen sollten zeitnah überprüft werden, damit an die Rechtsänderungen angepasste Lösungen gefunden werden können. Insbesondere Gehaltsumwandlungen, die im Zusammenhang mit Gutscheinen und Geldkarten in den Vorjahren zulässig waren, wachsen ab 2020 in die Steuerpflicht hinein.

### Sachbezugsermittlung bei Mitarbeiterwohnungen

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer vergünstigt oder unentgeltlich eine Mitarbeiterwohnung, ist der daraus erzielte Sachbezug steuerpflichtig. Um insb. Mitarbeiter in Ballungszentren zu entlasten, ist laut einer entsprechenden Änderung durch das JStG 2019 ab 1.1.2020 ein Sachbezug nur dann anzusetzen, soweit die vom Arbeitnehmer gezahlte Miete weniger als zwei Drittel der ortsüblichen Miete beträgt. Dieser Bewertungsabschlag soll allerdings nicht gewährt werden, wenn die ortsübliche Miete ohne umlagefähige Kosten mehr als 25 Euro pro Quadratmeter beträgt.

**Hinweis:** Die steueroptimierte Überlassung von Mitarbeiterwohnungen könnte ggf. als Mittel zur Anwerbung von Mitarbeitern und Standortvorteil genutzt werden.

### Lohnsteuerabzug bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung

Bislang besteht bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung eine Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug für das in Deutschland ansässige Unternehmen, wenn es die Lohnkosten tatsächlich wirtschaftlich trägt. Mit dem JStG 2019 ist vorgesehen, dass das inländische Unternehmen, das den Arbeitnehmer eines ausländischen verbundenen Unternehmens einsetzt, ab 2020 auch dann zum Lohnsteuerabzug verpflichtet ist, wenn es den Arbeitslohn nach Fremdvergleichsgrundsätzen hätte tragen müssen.

**Hinweis:** Um das daraus resultierende Steuererrisiko zu minimieren, sollte ein intensiver Informationsaustausch zwischen dem Personalbüro und der für die Ermittlung von Verrechnungspreisen zuständigen Stelle sichergestellt werden.

## Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Arbeitgeberleistungen

Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, sind in zahlreichen Fällen steuerbegünstigt, indem sie entweder steuerfrei gestellt sind, z. B. Job-Tickets, Kindergartenzuschüsse, Zuschüsse zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands, Überlassung eines betrieblichen Fahrrads zur Privatnutzung, oder pauschal versteuert werden können, z. B. Barzuschüsse zu Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, Sachzuwendungen.

Entscheidendes Kriterium ist, dass diese Vorteile „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht werden. Bislang differenzierte der BFH danach, ob der Arbeitslohn arbeitsrechtlich geschuldet oder ohne arbeitsrechtlichen Anspruch und damit nach diesem Verständnis zusätzlich geleistet wurde.

Mit Urteil vom 1.8.2019 (Az. VI R 32/18, DStR 2019, S. 2247) änderte der BFH seine bisherige Rechtsauffassung und geht nun davon aus, dass der zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn i. S. d. § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 oder § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG der Arbeitslohn ist, den der Arbeitgeber verwendungs- bzw. zweckgebunden leistet. Soweit also zusätzlich zum verwendungsfrei-

en und ohne Zweckbindung ausgezahlten Arbeitslohn verwendungsgebundene Vorteile gewährt werden, sind diese nach der Auffassung des BFH begünstigt und können entweder unter die Pauschalversteuerung fallen oder sind ggf. nach anderen Vorschriften steuerfrei.

Laut BFH ist entscheidend, ob Arbeitslohn verwendungsfrei und damit als ohnehin geschuldeter Arbeitslohn oder verwendungsgebunden und damit als zusätzlicher Arbeitslohn gewährt wird. Auf die Freiwilligkeit der Arbeitgeberleistung, auf die also arbeitsrechtlich kein Anspruch besteht, kommt es nicht mehr an.

Unschädlich ist dabei auch, wenn arbeitsrechtlich wirksam der Arbeitslohn herabgesetzt und künftig als verwendungsgebundene Zusatzleistung steuerbegünstigt gewährt wird (entgegen R 3.33 Abs. 5 Satz 2 LStR).

Schädlich sind hingegen durch den Arbeitgeber einseitig vorgenommene Gehaltsumwandlungen, bei welchen Leistungen unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn oder durch Umwidmung erbracht werden. Für die lohnsteuerliche Anerkennung

als zusätzliche Leistung ist damit zwingend eine Vertragsänderung nötig.

**Hinweis:** Das BMF widerspricht mit Schreiben vom 5.2.2020 (Az. IV C 5 – S 2334/19/10017 :002) der Rechtsauffassung des BFH. Demnach gelten in allen offenen Fällen Leistungen des Arbeitgebers (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn als erbracht, wenn

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

Mit einer geplanten gesetzliche Neuregelung soll dieses Rechtsverständnis kodifiziert werden.

## Unbelegte Brötchen mit Heißgetränk sind kein Frühstück

Unbelegte Backwaren mit einem Heißgetränk sind kein Frühstück im lohnsteuerrechtlichen Sinne. Dies stellt der BFH nun mit Urteil vom 3.7.2019 (Az. VI R 36/17, DStR 2019, S. 1961) klar.

Grundsätzlich führt zwar die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Speisen und Getränken durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer zu Arbeitslohn. Davon abzugrenzen sind allerdings nicht steuerbare Aufmerksamkeiten, die lediglich der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen dienen. Diesen Aufmerksamkeiten kommt keine Entlohnungsfunktion zu.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung werden unbelegte Brötchen samt Heißgetränk nicht als Frühstück eingestuft. Entsprechend sieht der BFH darin eine nicht steuerbare Aufmerksamkeit. Selbst für ein einfaches Frühstück müsse jedenfalls noch ein Aufstrich oder ein Belag hinzutreten, so der BFH.



## Doppelte Haushaltsführung: Mietaufwendungen während Arbeitsplatzsuche

Mietaufwendungen für eine ursprünglich im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung genutzte Wohnung können nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der neuen Arbeitsplatzsuche als vorwegge-

nommene Werbungskosten geltend gemacht werden. Zu diesem Ergebnis kommt das FG Münster mit rechtskräftigem Urteil vom 12.6.2019 (Az. 7 K 57/18 E, EFG 2019, S. 1278), auch dann, wenn der neue

Arbeitsplatz nicht mehr an dem Ort der doppelten Haushaltsführung, d. h. dem bisherigen Beschäftigungsort, liegt.

## Dauerhafte Zuordnung zur Baustelle des Auftraggebers aufgrund zukunftsgerichteter Prognose

Die Baustelle eines Auftraggebers des Arbeitgebers stellt dann keine erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers dar, wenn sich aus den objektiven Umständen des Einzelfalles nicht die Prognose ableiten lässt, dass der Arbeitnehmer dort über einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten bzw. für die Dauer seines Dienstverhältnisses tätig werden soll. Dies stellte das FG Münster mit rechtskräftigem Urteil vom 25.3.2019 (Az. 1 K 447/16 E,

NWB 2019, S. 2404) klar. Die zukunftsgerichtete Prognose sei dabei aufgrund einer ex-ante-Betrachtung abzugeben.

**Hinweis:** Der Kläger war in den Streitjahren 2010 bis 2013 nicht arbeitsvertraglich der Baustelle, in der er tatsächlich eingesetzt wurde, zugeordnet. In der Nachbetrachtung dauerte sein Einsatz in dieser Baustelle ununterbrochen über einen Zeitraum von mehr

als 48 Monaten an. Diese lange Einsatzzeit sei aber weder zu Beginn des ersten Einsatzes noch zu Beginn der Folgeeinsätze zu prognostizieren gewesen.

## Ausstellung elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen durch den Arbeitgeber ab 2020

Das BMF-Schreiben vom 9.9.2019 (Az. IV C5-S2378/19/10002:001) regelt die Ausstellung von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen für Kalenderjahre ab 2020 und die Ausstellung von Besonderen Lohnsteuerbescheinigungen durch den Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung für Kalenderjahre ab 2020.

In Umsetzung der gesetzlichen Änderungen sind in der Lohnsteuerbescheinigung 2020 unter Nr. 17 nun auch die auf die Entfernungspauschale anzurechnenden steuerfreien Zuschüsse und Sachbezüge zu bescheinigen. Hierunter fallen z. B. Jobtickets sowie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Zuschüsse des Arbeit-

gebers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

## Anwendung ELStAM-Verfahren ab 2020 auch für beschränkt Steuerpflichtige – Antrag auf Steuer-ID-Nummer notwendig

Zum 1.1.2020 wurden Arbeitnehmer eines inländischen Arbeitgebers, die beschränkt steuerpflichtig sind, d. h. im Ausland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben und an weniger als 183 Tagen in Deutschland tätig sind, in das ELStAM-Verfahren integriert. Dazu ist die Beantragung einer Steuer-ID-Nummer für diese Arbeitnehmer erforderlich, um sich für die Teilnahme am ELStAM-Verfahren anmelden zu können. Hierauf weist das

BMF in seinem Schreiben vom 7.11.2019 (Az. IV C 5 – S 2363/19/10007 :001, DStR 2019, S. 2423) hin.

Der Arbeitgeber kann die Erteilung der Steuer-ID-Nummer im Namen seiner Arbeitnehmer beantragen. Dazu ist allerdings eine Vollmacht des Arbeitnehmers erforderlich, für deren Erteilung das BMF ein Formular unter <http://www.formulare-bfinv.de> zur Verfügung stellt. Zudem ist

dem Antrag eine Kopie des Personalausweises des Arbeitnehmers beizufügen. Die erteilte Steuer-ID-Nummer wird dem antragstellenden Arbeitgeber mitgeteilt.



## Reichweite von Einsichtsrechten des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist gemäß rechtskräftigem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 15.5.2019 (Az. 3 TaBV 10/18) berechtigt, Einsicht in nicht anonymisierte Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu nehmen. Das in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verankerte Einsichtsrecht diene u. a. der Realisierung

der dem Betriebsrat obliegenden Überwachungsfunktionen. Dies sei nur möglich, wenn jeweils die Zuordnung zu einem konkreten Beschäftigten möglich ist.

**Hinweis:** Diesem Einsichtsrecht stehen laut LAG auch keine datenschutzrechtlichen Erwägungen nach dem Bundesdatenschutz-

gesetz bzw. der DSGVO entgegen. Auch ergäben sich keine Einschränkungen aus dem Entgelttransparenzgesetz. Allerdings dürften bei der Einsichtnahme in die Bruttorentgeltlisten weiter keine Personen anwesend sein, die den Betriebsrat überwachen oder mit einer Überwachung beauftragt sind.

## Neuheit zum Urlaubsanspruch: Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers

Bereits nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG muss der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Diese gesetzliche Regelung genügt aber nach neuester BAG-Rechtsprechung für das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nicht mehr. So entschied das BAG in Umsetzung der Urteile des EuGH vom 6.11.2018 (Rs. C-619/16 und C-684/16) dazu bereits mit Urteil vom 19.2.2019 (Az. 9 AZR 423/16, NZA 2019, S. 977), dass der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub nur dann erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, den Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch nicht genommen hat. Diese Rechtsauffassung wiederholt das BAG nun nochmals mit Urteil vom 25.6.2019 (Az. 9 AZR 546/17, NZA 2019, S. 1577). Demnach könne der Urlaubsanspruch nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Kalenderjahrs erlischt.

Soweit vertraglich ein Mehrurlaub vereinbart wurde, seien die Arbeitsvertragsparteien hingegen befugt, so das BAG weiter, die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers davon abweichend auszugestalten. Allerdings müssten für einen solchen Regelungswillen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Andernfalls sei von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf den arbeitsvertraglichen Mehrurlaub auszugehen.

Hat der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt, tritt der am 31.12. des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1.1. des Folgejahres entsteht. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, dann wieder die gesetzlichen Verfallregeln. Immerhin hat es dadurch der Arbeitgeber selbst in der Hand, wieder für eine Einschränkung zu sorgen: Er könne – so das BAG – nämlich das uneingeschränkte Kumulieren von Urlaubsansprüchen aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass er seine Mitwirkungsobliegenheiten für den Urlaub aus zurückliegenden Urlaubsjahren im aktuellen Urlaubsjahr nachholt.

**Hinweis:** Konkrete Beispiele dafür, wie der Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommen muss, nennt das BAG nicht. Soweit es aber „völlige Transparenz“ fordert und den Arbeitgeber verpflichtet sieht, den Arbeitnehmer „erforderlichenfalls förmlich“ aufzufordern, seinen Urlaub zu nehmen, ist davon auszugehen, dass das BAG eine unmissverständliche, personalisierte Mitteilung an jeden einzelnen Arbeitnehmer für notwendig erachtet. Eine entsprechende Benachrichtigung mit personalisierter E-Mail – zu Nachweiszwecken am besten mit Lesebestätigung – zu Beginn des letzten Quartals für das laufende Kalenderjahr oder zum Jahresanfang für das neue Kalenderjahr erscheint daher sinnvoll. Wer als Arbeitgeber ganz sicher gehen möchte, erteilt den Hinweis schriftlich und sorgt für einen Zugangsnachweis – so wie bei einer Kündigung auch.



## Belehrungspflicht zu offenen Urlaubsansprüchen bei langfristig erkrankten Arbeitnehmern

Grundsätzlich besteht im Arbeitsverhältnis die Pflicht des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer dahingehend zu belehren, dass Urlaubsansprüche bei nicht genommenem Urlaub bis zum 31.12. des Kalenderjahres oder bis zum 31.3. des Folgejahres erlöschen (siehe vorhergehender Beitrag). Wie das LAG Hamm in seinem Urteil vom 24.7.2019 (Az. 5 Sa 676/19) entschied, besteht diese Belehrungspflicht jedoch bei einer langfristig erkrankten Arbeitnehmerin nicht. Eine Belehrung als Obliegenheit des Arbeitgebers

make nur dann Sinn, wenn die arbeitsunfähige Arbeitnehmerin in der Lage ist, darauf zu reagieren und den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Dies ist bei einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit aber nicht der Fall; die arbeitsunfähige Arbeitnehmerin hätte den Urlaub nicht antreten können. Die Belehrungspflicht des Arbeitgebers besteht erst wieder nach Wiedergenesung bezogen auf die konkreten Ansprüche der Arbeitnehmerin. Das LAG Hamm begründet seine Entscheidung u. a. damit, dass es sich bei einem län-

gerfristig erkrankten Mitarbeiter und einem arbeitsfähigen Mitarbeiter um zwei hinsichtlich der Urlaubserteilung nicht vergleichbaren Personen handele. Eine an den unterschiedlichen Lebenssachverhalten ausgerichtete Behandlung sei insoweit gerechtfertigt.

**Hinweis:** Gegen das Urteil wurde Revision beim BAG eingelegt (Az. 9 AZR 401/19).



# Urlaubsanspruch: Berechnung bei unterjährigem Wechsel der Anzahl der Arbeitstage

Die Berechnung der gesetzlichen Urlaubstage bei einer Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage im laufenden Kalenderjahr beschäftigte das BAG in den letzten Jahren häufiger. In seinem jüngsten Urteil vom 19.3.2019 (Az. 9 AZR 406/17, BB 2019, S. 2163) hat das BAG erfreulicherweise die frühere Berechnungsweise aus dem Jahr 2017 aufgegeben. Mit der Rückkehr zu einer für den Arbeitgeber praktikablen Formel hat sich das BAG der geltenden EuGH-Rechtsprechung (Urteil vom 4.1.2018, Rs. C-12/17, ZIP 2018, S. 85) angeschlossen.

Kommt es nunmehr zu einem unterjährigem Wechsel der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage, ist der Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie jeweils entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Die Umrechnung erfolgt, indem die in § 3 Abs. 1 BurlG genannten 24 Werktage (bei einer 6-Tage-Woche) durch die

Anzahl der Arbeitstage im Jahr bei einer 6-Tage-Woche geteilt und mit der Anzahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen

Arbeitstage im Jahr multipliziert werden. Die danach maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

**24 Werktage Urlaub x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht (auch gesetzl. Feiertage)**

**312 Werktage (= 52 Wochen x 6 Werktage)**

**Beispiel:**

*Ein Arbeitnehmer wechselt von einer Vollzeitstelle mit einer 5-Tage-Woche am 1.4.2020 auf eine Teilzeitstelle mit 3-Tage-Woche. Berechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs für 2020:*

$$\frac{20 \text{ Urlaubstage} \times 65 \text{ Arbeitstage} (= 13 \text{ Wochen} \times 5 \text{ Arbeitstage})}{260 \text{ Arbeitstage} (= 52 \text{ Wochen} \times 5 \text{ Arbeitstage})} = 5 \text{ Urlaubstage}$$

**und**

$$\frac{20 \text{ Urlaubstage} \times 117 \text{ Arbeitstage} (= 39 \text{ Wochen} \times 3 \text{ Arbeitstage})}{260 \text{ Arbeitstage} (= 52 \text{ Wochen} \times 5 \text{ Arbeitstage})} = 9 \text{ Urlaubstage}$$

**Summe Urlaubsanspruch für das Jahr 2020: 14 Urlaubstage**

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei aufeinanderfolgenden Erkrankungen

Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auf sechs Wochen beschränkt. Dies gilt laut Urteil des BAG vom 11.12.2019 (Az. 5 AZR 505/18) auch dann, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers eine neue, auf einem anderen Grundleiden beruhende Krankheit auftritt und diese ebenso eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Ein neuer Entgeltfort-

zahlungsanspruch entstehe – so das BAG – nur dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung zu dem Zeitpunkt beendet war, an dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

**Hinweis:** Bereits in seinem Urteil vom 25.5.2016 (Az. 5 AZR 318/15, NZA 2016, S. 1076) weist das BAG dem Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast zu, dass nach Beendigung der vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit eine neue Arbeitsverhinderung eingetreten ist.



## Einbeziehung von Überstunden bei einer Freistellungsvereinbarung

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos ist nur dann mit der in einem gerichtlichen Vergleich geschlossenen Freistellungsvereinbarung erfüllt, wenn dies hinreichend deutlich zum Ausdruck kommt. Dazu muss sich laut Urteil des BAG vom 20.11.2019 (Az. 5 AZR 578/18) aus der Freistellungsvereinbarung ergeben, dass mit der Freistellung auch der Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll.

Im Streitfall verneinte dies das BAG. In dem gerichtlichen Vergleich sei nicht hinreichend deutlich festgehalten worden, dass mit der Freistellung auch der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erfüllt sein sollte.

**Hinweis:** In der Praxis bietet es sich deshalb an, in einer Vergleichsvereinbarung eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel aufzunehmen, wonach alle bestehenden Ansprüche durch die Vereinbarung als abgegolten gelten.

## Altersteilzeit im Blockmodell: Kein Urlaub für die Freistellungsphase

Nach Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell besteht kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die sog. Freistellungsphase. Denn in der Freistellungsphase besteht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 24.9.2019 (Az. 9 AZR 481/18).

Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des

für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten. Befindet sich ein Arbeitnehmer jedoch in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und ist er im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden, stehe ihm mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen, so das BAG. Sofern sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres vollzieht, müsse der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.

**Hinweis:** Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell seien Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Unionsrecht solchen Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Diese Grundsätze seien auch für den vertraglichen Mehrurlaub heranzuziehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.



## Der Befristung entgegenstehende Vorbeschäftigung

Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig. Dies gilt allerdings nur, wenn keine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber bestand. Das BAG führt dazu in seinem Urteil vom 12.6.2019 (Az. 7 AZR 548/17, NJW 2019, S. 3258) aus, dass es für eine solche Vorbeschäftigung nicht darauf ankommt, ob ein Arbeitsverhältnis tatsächlich in Vollzug gesetzt worden ist und ob tatsächlich eine Zusammenarbeit der Arbeitsvertragsparteien erfolgt ist. Maß-

geblich sei vielmehr der Bestand eines Arbeitsverhältnisses. Dieses entstehe zu dem Zeitpunkt, zu dem die wechselseitigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten begründet werden sollen, im Regelfall somit mit dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbeginn.

Somit kann eine sachgrundlose Befristung vereinbart werden, wenn die Laufzeit eines vorhergehenden geschlossenen Arbeitsvertrags noch nicht begonnen hat.

**Hinweis:** Wird ein Arbeitsverhältnis nachträglich befristet, bedarf eine solche nachträgliche Befristung stets eines sachlichen Grundes. Dies gilt nach Auffassung des BAG auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst kurze Zeit bestanden hat.

# Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Am 12.11.2019 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 28.6.2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Im Referentenentwurf sind Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) vorgesehen, die insb. folgende Maßnahmen beinhalten:

- ▶ Für Arbeitnehmer ausländischer Unternehmer, die in das Inland entsendet werden, sollen künftig nicht nur die Mindestlohnsätze, sondern alle gesetzlichen Entlohnungsvorschriften gelten. Regelungen über die betriebliche Altersversorgung sollen davon allerdings ausgenommen werden.
- ▶ Während einer Entsendung sollen Arbeitnehmer unter besseren Bedingungen untergebracht werden. Dazu werden die mit dem Gesetz zur Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch geregelten Anforderungen, die vom Arbeitgeber gestellte Unterkünfte erfüllen müssen, auch für entsandte Arbeitnehmer für verbindlich erklärt.
- ▶ Entsendezulagen, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für den Zeitraum der Tätigkeit im Inland erhält, sollen zwar auf die Entlohnung angerechnet werden können. Dies soll allerdings dann nicht gelten, wenn mit der Entsendezulage Kosten erstattet werden, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind. Als solche Entsendekosten sollen insb. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gelten.
- ▶ Die vorgenannten Regelungen sollen für langzeitentsandte Arbeitnehmer gelten. Darunter sind Arbeitnehmer zu fassen, die vom Arbeitgeber länger als zwölf bzw. in Ausnahmefällen länger als 18 Monate entsendet werden.
- ▶ Leiharbeiter, die in Deutschland eingesetzt werden, sollen vom deutschen Arbeitsrecht erfasst werden.
- ▶ Entleiher mit Sitz im Ausland sollen besondere Informationspflichten erfüllen müssen. So soll der Entleiher den Verleiher in Textform über die Beschäftigung eines entliehenen Arbeitnehmers im Inland unterrichten müssen.

**Hinweis:** Das Gesetz soll am Tag nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt, frühestens am 30.7.2020, in Kraft treten.

# Inländischer Wohnsitz durch Nutzung einer Wohnung im Inland

Mit Beschluss vom 17.7.2019 (Az. II B 29/18, IStR 2019, S. 942) wiederholt der BFH seine Rechtsauffassung, dass es für das Vorliegen eines Wohnsitzes im Inland ohne Bedeutung ist, ob dieser den Mittelpunkt der Lebensinteressen der betreffenden Person bildet (so bereits BFH-Urteil vom 10.4.2013, Az. I R 50/12, BFH/NV 2013, S. 1909). Ein inländischer Wohnsitz könne vielmehr auch dann vorliegen, wenn der Mittelpunkt der Lebensinteressen im Ausland liegt (so auch BFH-Urteil vom 28.1.2004, Az. I R 56/02, BFH/NV 2004, S. 917). Erforderlich für den inländischen Wohnsitz sei lediglich, dass eine inländische Wohnung in einem Umfang genutzt werde, der über bloßen Besuchs-

charakter hinausgeht. Eine Mindestzeit werde nicht vorausgesetzt. Die Beurteilung darüber hat unter Berücksichtigung der objektiven Betrachtungsweise nach den tatsächlichen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu erfolgen.

**Hinweis:** *Im Streitfall war zu klären, ob ein inländischer Wohnsitz vorliegt und somit eine unbeschränkte Erbschaftsteuerpflicht. Das Verfahren wurde zur weiteren Sachverhaltsaufklärung an das Finanzgericht zurückverwiesen. Dieses hat nun die Tatsachen, die auf einen Wohnsitz schließen lassen, festzustellen und zu würdigen.*

In der Praxis stellt sich bei Ehepartnern, von denen einer in Deutschland und der andere im Ausland lebt, regelmäßig die Frage, ob der im Ausland lebende Partner über einen Wohnsitz im Inland verfügt oder nicht. Die Finanzverwaltung geht bei intakter Familie davon aus, dass diese im steuerlichen Sinne einen Wohnsitz im Inland für beide Partner vermittelt. Auf die Frage, ob der im Ausland lebende Partner hier gemeldet ist oder nicht, kommt es nicht an.

# Pflicht zur Abführung von Lohnsteuer durch ausländische Arbeitgeber in Österreich

Bislang waren ausländische Arbeitgeber (nicht in Österreich ansässige Arbeitgeber) nur dann zur Abführung österreichischer Lohnsteuer verpflichtet, wenn eine lohnsteuerliche Betriebsstätte in Österreich bestand. Seit 1.1.2020 gilt diese Pflicht jedoch auch unabhängig vom Vorliegen einer solchen lohnsteuerlichen Betriebsstätte, soweit in Österreich unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Haben Arbeitnehmer eines nicht in Österreich ansässigen Arbeitgebers ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich, ist der ausländische Arbeitgeber auch dann zum Einbehalt und zur Abführung von Lohnsteuer verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer z. B. in seinem Home-Office in Österreich tätig ist oder seine Tätigkeit darin besteht, Lieferanten und Kunden in Österreich aufzusuchen.

In diesen Fällen ist der ausländische Arbeitgeber trotz fehlender lohnsteuerlicher Betriebsstätte bei Lohnzahlungen in 2020 zur Abführung der Lohnsteuer verpflichtet. Es genügt somit in diesen Fällen nicht mehr, wenn – wie bislang – der Arbeitnehmer diese Einkünfte im Rahmen seiner persönlichen Steuererklärung angibt und versteuert.

Ausländische Arbeitgeber eines in Österreich beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmers ohne lohnsteuerliche Betriebsstätte in Österreich trifft diese Verpflichtung nicht. Es besteht jedoch die Möglichkeit eines freiwilligen Lohnsteuerabzugs.

**Hinweis:** *Zuständig für die Abführung der Lohnsteuer ist zentral das Finanzamt Graz-Stadt. Sollte der Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit die Möglichkeit genutzt haben, freiwillig einen entsprechenden Lohnsteuerabzug vorzunehmen, ändert sich inhaltlich nichts durch die Neuregelung. Es sollte allerdings darauf geachtet werden, ob nicht ein Wechsel der Zuständigkeit des Finanzamts ab 2020 zu berücksichtigen ist.*

*Dem Vernehmen nach soll durch einen Erlass zumindest eine vorläufige Entschärfung dieser Neuregelung erreicht werden.*



## Grenzüberschreitendes Arbeiten nach dem Brexit

Am 31.1.2020 ist das Vereinigte Königreich aus der EU ausgeschieden. Mit dem deutlichen Wahlsieg Boris Johnsons im Dezember 2019 wurden die politischen Hindernisse im Vereinigten Königreich beseitigt und auch das Austrittsabkommen wurde zwischenzeitlich von beiden Seiten ratifiziert. So besteht jetzt zumindest Klarheit, ob und wie der Brexit vollzogen wird.

Trotz Austrittsabkommen stellen sich im alltäglichen Wirtschaftsleben noch zahlreiche Anwendungsfragen. So müssen sich Unternehmen in Deutschland mit Geschäftskontakten im Vereinigten Königreich intensiv mit neuen Anforderungen auseinandersetzen und ihre betrieblichen Abläufe entsprechend anpassen.

Die gute Nachricht: Bis Ende 2020 ändert sich beim grenzüberschreitenden Arbeiten nichts. Für Unionsbürger und britische Staatsangehörige, die sich bis 31.12.2020 nach EU-rechtlichen Vorgaben im jeweils anderen Gebiet aufhalten, wird das bisherige Aufenthaltsrecht aufrechterhalten. Erforderlich ist für die Ein- und Ausreise weiterhin lediglich ein gültiger Personalausweis





oder Reisepass. Entsprechend können Unionsbürger und britische Staatsangehörige, die sich zum 31.12.2020 rechtmäßig im jeweils anderen Gebiet aufhalten, dort auch arbeiten. Wird die Übergangsfrist des Austrittsabkommens nicht verlängert, gilt dies für Einreisen ab 1.1.2021 nicht mehr. Ob und welche Restriktionen es dann geben wird, ist derzeit unklar.

2020 gelten auch im Sozialversicherungsrecht die bestehenden EU-rechtlichen Harmonisierungsregeln fort. Bei Entsendungen ab 2021 wird man dann aber voraussichtlich auf ein altes Sozialversicherungsabkommen zurückgreifen müssen, sofern hier keine neue Regelung getroffen wird.

Formell muss ab 1.1.2021 keine A1-Bescheinigung, sondern ein D-UK-101 Zertifikat zum Nachweis des Sozialversicherungsschutzes beantragt werden. Die Unternehmen müssen auch prüfen, ob sie bei regelmäßiger oder längerfristiger Aktivität eine rechtliche Einheit benötigen, z. B. eine Tochtergesellschaft, Zweigniederlassung oder Repräsentanz.

---

**VERANSTALTUNGEN**


---

APRIL

**Aktuelles aus dem Personalbereich**

28.4.2020 // Webinar

---

**PUBLIKATIONEN**


---

**BDI / Ebner Stolz**

Steuer- und Wirtschaftsrecht 2020  
Stollfuß Verlag

---

**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