

novus

PERSONAL

BAG verpflichtet Arbeitgeber zur elektronischen Zeiterfassung

Steuerentlastungen in der Energiekrise

EU-Kommission: Empfehlung zur Sozialversicherung bei Remote-Work im Ausland



Vorwort



BAG verpflichtet Arbeitgeber zur elektronischen Zeiterfassung

Das BAG hat in einer aktuellen Grundsatzentscheidung vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) klargestellt, dass Unternehmen verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen – dies gilt unabhängig davon, ob ein Betriebsrat besteht oder nicht.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall ging es eigentlich um die Kompetenzen eines Betriebsrats. Die konkrete Frage war, ob dem Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung das Initiativrecht zur Einführung eines Zeiterfassungssystems zusteht. Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte das Initiativrecht des Betriebsrats noch bejaht, während das BAG dies nun verneint hat.

Das Spektakuläre und Überraschende an der BAG-Entscheidung ist die Begründung, die uns bisher aber erst in einer kurzen Pressemitteilung vorliegt. Das BAG lehnte das Initiativrecht des Betriebsrates mit der Begründung ab, dass eine gesetzliche Regelung besteht, die das Initiativrecht des Betriebsrats „sperrt“. Konkret geht es um § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, wonach Arbeitgeber zur Sicherung des Gesundheitsschutzes „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ haben. Bei unionsrechtskonformer Auslegung umfasst diese Vorschrift – so das BAG – auch die Messung und Erfassung der Arbeitszeit und verpflichtet damit den Arbeitgeber zur Einführung eines Systems, mit dem die von allen Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Bereits 2019 hatte der EuGH in dem sog. „Stechuhr-Urteil“ entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber zur Einführung von Zeiterfassungssystemen verpflichten müssen. Nach bisheriger Rechtsauffassung in Deutschland mussten aber nur Überstunden und Sonntagsarbeit dokumentiert werden. Entsprechend sollten nach dem Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP die EuGH-Vorgaben in dieser Legislaturperiode gesetzlich umgesetzt werden, worauf die deutschen Arbeitgeber und Juristen gleichermaßen mit Spannung gewartet haben. Dieses Gesetzgebungsverfahren hat das BAG nun mit einem Paukenschlag „überholt“ und wird es wohl auch maßgeblich beeinflussen.

Welche Auswirkungen die Entscheidung zukünftig für die Arbeitgeber in der Praxis haben wird – und dabei insbesondere auf die in Unternehmen weit verbreiteten Vertrauensarbeitszeitmodelle – ist aktuell noch unklar und bleibt abzuwarten. Nicht nur wir Arbeitsrechtler warten daher mit Spannung auf die detaillierten Entscheidungsgründe des BAG, um diese zu analysieren. Sicher ist aber in jedem Fall, dass es durch Abkehr von der bisherigen Handhabung zu großen Veränderungen und Neuerungen in der Arbeitszeiterfassung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen wird.

Dr. Evelyn Nau

*Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Counsel
bei Ebner Stolz in Hamburg*



■ LOHNSTEUER

Steuerentlastungen in der Energiekrise	4
Unterstützungsleistungen an vom Ukraine-Krieg betroffene Arbeitnehmer	5
Schenkung von KG-Anteilen zur Regelung der Unternehmensnachfolge kein Arbeitslohn	6
Steuerrechtliche Beurteilung der Einnahmen des Personals von Impf- und Testzentren	6
Werbungskostenabzug der Zweitwohnungssteuer bei doppelter Haushaltsführung	7
Haftungsinanspruchnahme des Geschäftsführers für eigene Lohnsteuer	7

■ ARBEITSRECHT

Verschärfung des Nachweisgesetzes bei Arbeitsverträgen ab 01.08.2022 zu beachten	8
Zugangserleichterungen für Kurzarbeitergeld zweimal verlängert	9
Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 01.10.2022	9
Keine Sicherung des Mindestlohns gegen Insolvenzanfechtung	10
Zur Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung	10
Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess	10
Auf einen Werktag fallender Feiertag: Ersatzruhetag	11
Fehlender Leistungswille eines Arbeitnehmers	11
Befristungsabrede: Schriftformerfordernis	11
Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte mit Unionsrecht vereinbar	12
Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung mit Auslandsbezug	12
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Berechnung der Karenzentschädigung	13
Microsoft Office 365 als technische Überwachungseinrichtung	13

■ SOZIALVERSICHERUNG

Erhöhung der Mini- und Midijob-Grenzen	14
Bundeskabinett beschließt Entwurf des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes	14
Sozialversicherungspflicht von Arbeitslohn bei nachträglicher Pauschalbesteuerung	15

■ INTERNATIONAL

EU-Kommission: Empfehlung zur Sozialversicherung bei Remote-Work im Ausland	16
Neufassung des Auslandstätigkeitserlasses	18
DBA-rechtliche Lohnsteuererstattung	18
Konsultationsvereinbarung mit der Schweiz zu Homeoffice-Tagen bei Grenzgängern	19
Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge im Zusammenhang mit steuerfreiem Arbeitslohn aus Drittstaaten	19



Steuerentlastungen in der Energiekrise

Angesichts der drastisch steigenden Energiepreise und der hohen Inflation hat die Bundesregierung mit dem am 04.09.2022 beschlossenen sog. dritten Entlastungspaket umfangreiche Steuerentlastungen insbesondere für Privathaushalte beschlossen. Diese wurden bereits in mehreren laufenden Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen und dürften in Kürze im Bundestag und Bundesrat verabschiedet werden.

Für Arbeitnehmer sind insbesondere folgende steuerliche Maßnahmen von Interesse:

Änderung des Einkommensteuertarifs für 2023 und 2024

Mit dem Inflationsausgleichsgesetz, dessen Entwurf die Bundesregierung am 14.09.2022 beschloss und in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat, ist vorgesehen, den Grund-

freibetrag im Einkommensteuertarif zum 01.01.2023 auf 10.632 Euro anzuheben. Derzeit beträgt dieser 10.347 Euro. Ab dem 01.01.2024 soll ein Grundfreibetrag von 10.932 Euro zu berücksichtigen sein.

Die Tarifeckwerte des Einkommensteuertarifs sollen nach rechts verschoben werden, sodass für das Veranlagungsjahr 2023 der Spitzensteuersatz von 42 % ab einem zu versteuernden Einkommen von 61.972 Euro (derzeit 58.597 Euro) greifen soll. Für das Veranlagungsjahr 2024 ist die Anwendung des Spitzensteuersatzes ab einem zu versteuernden Einkommen von 63.515 Euro vorgesehen. Damit soll der kalten Progression entgegen gewirkt werden. Zu versteuernde Einkommen ab 277.826 Euro sind von der Anpassung jedoch ausdrücklich ausgenommen, d. h. der Tarifeckwert, ab dem die sog. „Reichensteuer“ (45 %) greift, soll unverändert beibehalten werden. Die aus den Anpassungen der Tarif-

eckwerte der vorgehenden Stufen des Steuertarifs resultierende Steuerentlastung soll allerdings auch bei diesen hohen Einkommen gewährt werden.

Hinweis: Können Unterhaltsleistungen steuerlich geltend gemacht werden, soll der bislang bestehende Höchstbetrag von 9.984 Euro rückwirkend ab 2022 durch die jeweilige Höhe des Grundfreibetrags laut Einkommensteuertarif ersetzt werden.

Erhöhung des Kindergeldes und des Kinderfreibetrags

Ebenso mit dem Inflationsausgleichsgesetz soll das Kindergeld ab 2023 und der Kinderfreibetrag sogar rückwirkend ab 2022 erhöht werden (bisher 2.730 Euro). Der Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf bleibt hingegen unverändert bei 1.464 Euro.

	2022	2023	2024
Kindergeld für das erste und zweite Kind	219 Euro	237 Euro	237 Euro
Kindergeld für das dritte Kind	225 Euro	237 Euro	237 Euro
Kindergeld für jedes weitere Kind	250 Euro	250 Euro	250 Euro
Kinderfreibetrag	2.810 Euro	2.880 Euro	2.994 Euro

Hinweis: Die rückwirkende Erhöhung des Kinderfreibetrags 2022 wirkt sich für Arbeitnehmer erst im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung aus, wenn überprüft wird, ob die steuerliche Entlastung durch Berücksichtigung des Kinderfreibetrags und des Freibetrags für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf des Kindes den Anspruch auf Kindergeld übersteigt. Im Rahmen der Lohnabrechnung in 2022 ist somit nichts weiter zu veranlassen.

Änderungen beim Home-Office und häuslichen Arbeitszimmer

Im Jahressteuergesetz 2022, dessen Entwurf die Bundesregierung ebenfalls am 14.09.2022 beschlossen und in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat, ist zum einen vorgesehen, die Home-Office-Pauschale in Höhe von 5 Euro pro Tag dauerhaft beizubehalten. Der jährliche Maximalbetrag soll dabei von 600 Euro auf 1.000 Euro ab 2023 steigen.

Zum anderen ist eine Erleichterung bei der steuerlichen Geltendmachung von Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer vorgesehen. Ab 2023 sollen diese in Höhe einer Jahrespauschale von 1.250 Euro berücksichtig

tigt werden können, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Bislang sind hier die Aufwendungen nachzuweisen und können bis zu dem Höchstbetrag von 1.250 Euro steuerlich geltend gemacht werden.

Einführung einer Inflationsausgleichsprämie

Am 30.09.2022 beschloss der Bundestag das Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz, in das kurz vor Gesetzesbeschluss eine Steuerbegünstigung für Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (sog. Inflationsausgleichsprämie) aufgenommen wurde. Bereits am 07.10.2022 passierte das Gesetz den Bundesrat.

Leistungen des Arbeitgebers in Form von Zuschüssen und Sachbezügen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Tag nach der Verkündung dieses Gesetzes im Bundesgesetzblatt bis 31.12.2024 geleistet werden, bleiben demnach bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Der somit gewährte steuer-

liche Freibetrag kann auch für Leistungen in mehreren Teilbeträgen genutzt werden.

Hinweis: Besondere Anforderungen an den Zusammenhang zwischen der konkreten Leistung des Arbeitgebers und Preissteigerungen werden dabei nicht gestellt. Es genügt vielmehr für die Steuerbefreiung, wenn der Arbeitgeber bei der Gewährung der Leistung deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.

Verlängerung der Steuerbefreiung von Arbeitgeberzuschüssen zum Kurzarbeitergeld

Im dritten Entlastungspaket vorgesehen ist zudem eine Verlängerung der Steuerbefreiung von Arbeitgeberzuschüssen zum Kurzarbeitergeld. Diese ist nach aktuellem Stand zum 31.06.2022 ausgelaufen. Bislang ist eine Verlängerung noch nicht in einem der laufenden Gesetzgebungsverfahren aufgegriffen worden.

Hinweis: Zudem sieht die Bundesregierung im Rahmen ihres dritten Entlastungspakets eine weitere Erhöhung der Entgeltgrenze für sog. Midi-Jobs vor (s. dazu S. 14).

Unterstützungsleistungen an vom Ukraine-Krieg betroffene Arbeitnehmer

Das BMF gab bereits mit Schreiben vom 17.03.2022 (BStBl. I 2022, S. 330) Maßnahmen zur steuerlichen Entlastung von Unterstützenden, die den vom Ukraine-Krieg Betroffenen helfen, bekannt. Im Bereich der Lohnsteuer fanden sich darin Ausführungen zur Arbeitslohnspende. Diese wurden um Regelungen zur Steuerbefreiung von Unterstützungsleistungen des Arbeitgebers an durch den Ukraine-Krieg geschädigte Arbeitnehmer und deren Angehörige ergänzt.

Gemäß BMF-Schreiben vom 07.06.2022 (Az. IV C 4 – S 2223/19/10003 :017) sind Beihilfen und Unterstützungen des Arbeitgebers, die er vom 24.02.2022 bis 31.12.2022 seinen durch den Ukraine-Krieg geschädigten

Arbeitnehmern gewährt, ungeachtet des Vorliegens der Voraussetzungen nach R 3.11 Abs. 2 Satz 2 LStR bis zu einem Betrag von 600 Euro im Kalenderjahr steuerbefreit. Ein darüberhinausgehender Betrag ist nicht dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen, wenn unter Berücksichtigung der Einkommens- und Familienverhältnisse des Arbeitnehmers ein besonderer Notfall vorliegt, wovon insb. dann auszugehen ist, wenn es sich um einen Kriegsflüchtling handelt. Als hierunter fallende Unterstützungen gelten dabei auch Zinsvorteile oder Zinszuschüsse für im unmittelbaren Zusammenhang mit Kriegsschäden aufgenommene Darlehen. Ebenso einzubeziehen sind erstmalig nach Kriegsausbruch an Arbeitnehmer gewährte Nutzungsüberlassungen eines betrieblichen Kfz, wenn das private Kfz

durch die Kriegereignisse nicht mehr verfügbar ist, einer Wohnung, wenn die bisherige nicht mehr bewohnbar ist, sowie anderer Sachen, wenn entsprechende Güter infolge des Kriegs nicht mehr zur Verfügung stehen. Auch die Gewährung von unentgeltlicher Verpflegung an Arbeitnehmer, soweit sie sich nicht selbst versorgen können, sowie die unentgeltliche oder verbilligte Übergabe von gebrauchten Gegenständen zur Wohnungsausstattung an Arbeitnehmer, die die Ukraine infolge des Kriegs verlassen haben, fallen hierunter. Entsprechende Anwendung finden diese Grundsätze auch bei Leistungen zur Unterstützung von Angehörigen dieser Arbeitnehmer.

Schenkung von KG-Anteilen zur Regelung der Unternehmensnachfolge kein Arbeitslohn

Wird dem Prokuristen eines Unternehmens einer Familien-Unternehmensgruppe zum Zweck der Unternehmensnachfolge ein KG-Anteil schenkweise übertragen, ist darin keine Gegenleistung für seine Arbeitskraft zu sehen.

Im konkreten Fall konnten in der Familien-Unternehmensgruppe nur zur qualifizierten Leitung von operativen Unternehmen geeignete leibliche Abkömmlinge eines bestimmten Familienmitglieds Gesellschafter werden. Ein solcher Abkömmling war Prokurist eines Unternehmens der Gruppe. Auf ihn wurden

KG-Anteile an verschiedenen Gesellschaften im Wege der Schenkung übertragen. Das FG Bremen widersprach in seinem rechtskräftigen Urteil vom 27.01.2022 (Az. 1 K 152/21, ErbStB 2022, S. 165) der Auffassung des Finanzamts, dass die Zuwendung steuerpflichtiger Arbeitslohn sei. Vielmehr handele es sich um eine Schenkung zur Regelung der Unternehmensnachfolge. Es bestehe kein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, da die Schenkung nicht als Gegenleistung für frühere oder künftige Dienste ausgewiesen worden sei und der Anteilswert der Zuwendungen erheblich über den regulären

Bezügen des Prokuristen liege. Ein in den Schenkungsverträgen eingeräumtes Widerrufsrecht bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses begründe keine Verknüpfung zwischen Vorteilsgewährung und Arbeitsverhältnis.

Steuerrechtliche Beurteilung der Einnahmen des Personals von Impf- und Testzentren

In Schleswig-Holstein gehen vermehrt Kontrollmitteilungen der Kassenärztlichen Vereinigung Schleswig-Holstein über ausgezahlte Vergütungen von in Impf- und Testzentren des Landes beschäftigten Personen ein.

In der Einkommensteuer-Kurzinformation Nr. 2022/12 vom 12.07.2022 (Az. VI 302 – S 2332-225, DStR 2022, S. 1723) weist das Finanzministerium Schleswig-Holstein darauf hin, dass Einnahmen von Personen, die in

regionalen oder mobilen Impf- oder Coronavirus-Testzentren beschäftigt waren, zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit rechnen. Für Fälle, in welchen eine Lohnversteuerung unterblieben sei, habe die Steuererhebung im Veranlagungsverfahren zu erfolgen. Es sei zu beachten, dass Einnahmen von Ärzten oder Apothekern in Impfzentren nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterlegen haben. Gleiches gelte für Tätigkeiten von Ärzten in Testzentren im Zeitraum 04.03.2021 bis 31.12.2021.

Hinweis: Ggf. ist eine Steuerfreiheit der Einnahmen aus Tätigkeiten in Impf- oder Testzentren als solche aus nebenberuflichen Tätigkeiten gemäß § 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG zu prüfen.

Werbungskostenabzug der Zweitwohnungssteuer bei doppelter Haushaltsführung

Wird für eine Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte eine Zweitwohnungssteuer entrichtet, ist diese im Rahmen der doppelten Haushaltsführung ungeachtet der Höchstbetragsdeckelung als Werbungskosten abziehbar.

Das FG München hat mit Urteil vom 26.11.2021 (Az. 8 K 2143/21, EFG 2022, S. 322) entschieden, dass die Zweitwohnungssteuer nicht zu den Unterkunftskosten i. S. des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 4 EStG rechnet. Als Unterkunftskosten seien lediglich die Kaltmiete zuzüglich der Betriebskosten

(und ggf. zuzüglich der Mietkosten für Kfz-Stellplätze) durch den monatlichen Höchstbetrag von 1.000 Euro gedeckelt.

Da die Zweitwohnungssteuer nach Meinung der Finanzrichter zu den notwendigen sonstigen Kosten der doppelten Haushaltsführung zählt, kann sie zusätzlich zu diesem Höchstbetrag für Unterkunftskosten steuermindernd als Werbungskosten berücksichtigt werden.

Hinweis: Das FG München wendet sich mit seinem Urteil gegen die Auffassung der Finanzverwaltung, die sämtliche Aufwendungen im

Zusammenhang mit dem Zweitwohnsitz (darunter auch die Zweitwohnungssteuer) als Bestandteil der bis zum monatlichen Höchstbetrag von 1.000 Euro steuerlich berücksichtigungsfähigen Unterkunftskosten versteht (BMF-Schreiben vom 25.11.2020, BStBl. I 2020, S. 1228).

Haftungsinanspruchnahme des Geschäftsführers für eigene Lohnsteuer

Tilgt ein Geschäftsführer Haftungsschulden für nicht abgeführte Lohnsteuer für Arbeitnehmer der Gesellschaft, handelt es sich um Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Doch was gilt, wenn die Lohnsteuer auf seinen eigenen Arbeitslohn entfällt?

Die Geschäftsführerin einer zwischenzeitlich insolventen GmbH wurde vom Finanzamt für nicht abgeführte Lohnsteuer, die auf Löhne anderer Arbeitnehmer der GmbH sowie auf

ihren eigenen Arbeitslohn entfiel, in Haftung genommen. Da die Pflichtverletzungen der GmbH auf der nichtselbständigen Tätigkeit der Geschäftsführerin beruhten, bejahte der BFH einen erwerbsbezogenen Veranlassungszusammenhang und ließ den vollständigen Werbungskostenabzug zu (BFH-Urteil vom 08.03.2022, Az. VI R 19/20, DStR 2022, S. 1712). Sie sei ausschließlich als Geschäftsführerin der GmbH gemäß §§ 69 und 34 AO in Anspruch genommen worden, nicht als Steuerschuldnerin für ihre eigene Lohnsteuer.

Haftungsschulden seien keine Steuern, weshalb das Werbungskostenabzugsverbot nach § 12 Nr. 3 EStG nicht greife.

Verschärfung des Nachweisgesetzes bei Arbeitsverträgen ab 01.08.2022 zu beachten

Zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU-Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20.06.2019) wurde das nationale Gesetz am 26.07.2022 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2022, S. 1174) veröffentlicht. Von besonderer praktischer Bedeutung sind die darin enthaltenen Änderungen des Nachweisgesetzes, die am 01.08.2022 in Kraft getreten sind.

Zum einen wurde mit der neuen Fassung des Nachweisgesetzes (NachwG) der Katalog über die arbeitgeberseitigen Nachweispflichten deutlich erweitert, zum anderen wurde der Anwendungsbereich auf vorübergehend beschäftigte Aushilfen ausgedehnt. Hinsichtlich der Pflichten ist zwischen den sog. Bestandsmitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden hat, und den ab dem 01.08.2022 neu eingestellten Mitarbeitern zu unterscheiden.

Dem ab 01.08.2022 eingestellten Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber nunmehr ergänzend zu den bislang nachzuweisenden Angaben zum Arbeitsverhältnis zum Teil ab dem ersten Arbeitstag die nachfolgenden weitere Angaben schriftlich nachweisen:

- ▶ Enddatum eines befristeten Arbeitsverhältnisses,
- ▶ ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer,
- ▶ sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
- ▶ die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, sowie deren Fälligkeit und die Art der Auszahlung,

- ▶ die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
- ▶ bei Arbeit auf Abruf neben der Vereinbarung, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist, die Zahl der zu vergütenden Mindeststunden, der jeweilige Zeitrahmen und die Frist für die Anordnung der Lage der Arbeitszeit im Voraus durch den Arbeitgeber,
- ▶ sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- ▶ ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
- ▶ wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
- ▶ das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis, und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 KSchG ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.

Hinweis: Wird dem ab dem 01.08.2022 eingestellten Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit allen geforderten Angaben ausgehändigt, entfällt die gesonderte

Nachweispflicht. Daher ist den Arbeitgebern grundsätzlich anzuraten, ihre bestehenden Arbeitsvertragsvorlagen auf die Neuerungen des NachwG anzupassen und mit diesen ergänzten Arbeitsverträgen der Nachweispflicht zu genügen.

Bestandsmitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022 bestanden hat, ist erst auf deren Verlangen spätestens sieben Kalendertage bzw. einen Monat nach der Aufforderung, je nachdem, um welche „wesentliche Vertragsbedingung“ es sich handelt, die Niederschrift auszuhändigen. Damit wurde die Reaktionsfrist teils deutlich verkürzt, denn in der bisher geltenden Fassung des NachwG betrug die Frist noch einheitlich einen Monat.

Hinweis: Bei den Bestandsmitarbeitern muss der Arbeitgeber erst mit Zugang eines Auskunftsverlangens handeln; dabei ist nach Zugang einer entsprechenden Aufforderung die kurze Sieben-Tage-Frist zu beachten.

Mit der neuen Fassung des NachwG wurde eine Bußgeldvorschrift aufgenommen. Ein Verstoß gegen die normierten Nachweispflichten ist nun sanktionsbewehrt und kann pro Arbeitsverhältnis zu einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro führen.

Zugangserleichterungen für Kurzarbeitergeld zweimal verlängert

Mit der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung wurden die Voraussetzungen für den Zugang für Kurzarbeitergeld zunächst bis zum 30.09.2022 herabgesetzt. Mit der am 26.09.2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlichten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (BGBl. I 2022, S. 1507) wurden die Regelungen nochmals bis zum 31.12.2022 verlängert.

Aufgrund des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine verschärfen sich die Störungen in den weltweiten Lieferketten, die durch die Corona-Pandemie bedingt waren, weiter. Fehlende Vorprodukte können die Produktion

unmittelbar beeinträchtigen. Zudem ist die Weiterentwicklung in den nächsten Wochen und Monaten mit großen Unwägbarkeiten, wie COVID-19-Pandemie und Gasversorgung, verbunden. Durch den weiterhin erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld sollen einerseits den Unternehmen Planungssicherheit gegeben und andererseits Arbeitslosigkeit sowie ggf. Insolvenzen vermieden werden. Deshalb wurden die Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld über den 30.06.2022 hinaus zweimal für jeweils drei Monate bis zum Jahresende 2022 verlängert. Kurzarbeitergeld kann weiterhin bereits gezahlt werden, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall

betroffen sind. Vor der COVID-19-Pandemie, also bis zum 28.02.2020, galt der Schwellenwert der im Betrieb betroffenen Beschäftigten bei mindestens einem Drittel.

Zur Vermeidung der Kurzarbeit müssen die Beschäftigten nach wie vor keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen.

Hinweis: Die übrigen pandemiebedingten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld, d. h. die höheren Leistungssätze, eine längere Bezugsdauer sowie die Einbeziehung der Leiharbeit, sind hingegen am 30.06.2022 ausgelaufen.

Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung ab 01.10.2022

Das Bundeskabinett hat am 31.08.2022 eine neue Corona-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Danach sind Hygienekonzepte weiterhin Pflicht, Homeoffice jedoch nicht. Die geänderte Verordnung gilt vom 01.10.2022 bis 07.04.2023.

Mit der neuen Verordnung sollen die voraussichtlich steigenden Infektionszahlen in den Herbst- und Wintermonaten beherrschbar und Belastungen der Wirtschaft und des Gesundheitssystems möglichst gering gehalten werden. Anders als in einem früheren Entwurf noch vorgesehen, werden Arbeitgeber nun doch nicht verpflichtet, erneut Homeoffice und zwei Corona-Tests pro Woche anzubieten. Stattdessen müssen sie lediglich einige Schutzmaßnahmen prüfen und ein betriebliches Hygienekonzept erstellen und umsetzen. Bei der Gefährdungsbeurteilung müssen sie insbesondere die folgenden Maßnahmen in Betracht ziehen:

- ▶ „AHA+L-Regeln“ (Abstand, Handhygiene, Hust- und Niesetikette, Lüften)
- ▶ Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten, z. B. indem weniger Personen gleichzeitig dieselben Räume nutzen
- ▶ Homeoffice-Angebot, sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Das Homeoffice-Angebot muss von den Arbeitnehmern nicht angenommen werden.
- ▶ Selbsttest-Angebot für alle in Präsenz Beschäftigten
- ▶ Maskenpflicht überall dort, wo technische und organisatorische Maßnahmen zum Infektionsschutz allein nicht ausreichen – etwa bei engem Körperkontakt oder in Großraumbüros.

Auch bleiben Arbeitgeber weiterhin verpflichtet, die Beschäftigten über die Gesundheitsgefährdung durch Corona sowie die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren und ihnen diese auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Hinweis: Die am 28.09.2022 im Bundesanzeiger veröffentlichte Verordnung bleibt insgesamt weitgehend bei den bereits bewährten Maßnahmen. Die Länder können aber strengere Regelungen erlassen.

Parallel dazu wurden zahlreiche weitere Regelungen ebenfalls bis zum April 2023 verlängert, darunter die Coronavirus-Impfverordnung (CoronaImpfV), die Coronavirus-Testverordnung (TestV) und die Regelungen zur Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld im Falle von Betreuungsbedarf auch bei nichterkrankten Kindern.

Keine Sicherung des Mindestlohns gegen Insolvenzanfechtung

Der Rückgewähranspruch bei einer Insolvenzanfechtung umfasst das gesamte Arbeitsentgelt, einschließlich gesetzlichem Mindestlohn.

Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers kann der Insolvenzverwalter vom Arbeitnehmer das zu bestimmten Zeitpunkten ausbezahlte Arbeitsentgelt zu Gunsten der Insolvenzmasse zurückfordern (§§ 129 ff. InsO). Wie das BAG mit Urteil vom

25.05.2022 (Az. 6 AZR 497/21) entschied, umfasst der Rückgewähranspruch das gesamte Arbeitsentgelt einschließlich des gesetzlichen Mindestlohns. Der Gesetzgeber habe den Mindestlohn nicht anfechtungsfrei gestellt.

Laut BAG sei eine grundsätzliche Einschränkung der Insolvenzanfechtung verfassungsrechtlich nicht geboten. Der Schutz des Existenzminimums des Arbeitnehmers werde

durch die Pfändungsschutzbestimmungen der Zivilprozessordnung und das Sozialrecht gewährleistet. Aus diesem Grund beziehe sich der insolvenzrechtliche Rückgewähranspruch uneingeschränkt auch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Wurde dieser durch Zahlung erfüllt, enden laut BAG die Rechtswirkungen des Mindestlohngesetzes. Einen Ausschluss der Anfechtbarkeit oder einen besonderen Vollstreckungsschutz habe der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Zur Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung

Zahlt ein nicht dem Pflegebereich angehörender Arbeitgeber seinen Beschäftigten freiwillig eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar.

Dies setzt jedoch gemäß Urteil des BAG vom 25.08.2022 (Az. 8 AZR 14/22) voraus, dass ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt.

Demnach können Prämien, die Arbeitgeber Beschäftigten zum Ausgleich für tatsächlich gegebene Belastungen durch die Corona-Pandemie zahlen, nicht gepfändet werden. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt einer Arbeitnehmerin in einem gastronomischen Betrieb war über das Vermögen der Arbeitnehmerin das Insolvenzverfahren eröffnet worden und die Insolvenzverwalterin wollte die Corona-Prämie pfänden.

Hinweis: Bisher war die Frage, ob Corona-Sonderzahlungen unter den Pfändungsschutz nach § 850a Nr. 3 ZPO fallen, umstritten. So hatte u.a. das ArbG Bautzen im Urteil vom 17.02.2021 (Az. 3 Ca 3145/20) die Sonderzahlung nicht als unpfändbare Erschwerniszulage anerkannt.

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess

Das BAG konkretisiert, welche Nachweise ein Arbeitnehmer in einem Überstundenprozess erbringen muss. Das sog. Stechuhr-Urteil des EuGH vom 14.05.2019 habe keine Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast, da es allein Fragen des Arbeitsschutzes betreffe.

Im Rahmen einer Klage auf Vergütung für geleistete Überstunden muss der Arbeitnehmer gemäß Urteil des BAG vom 04.05.2022 (Az. 5 AZR 359/21) darlegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Weiter muss der Arbeitnehmer den Nachweis erbringen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber ausdrücklich oder kon-

kludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt wurden, da dieser Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss.

Diese vom BAG entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber würden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert (vgl. sog. Stechuhr-Urteil des EuGH vom 14.05.2019, Az. C-55/18).

Laut BAG sei von dem Erfordernis der Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung

und Zurechnung von Überstunden durch den Arbeitnehmer auch nicht vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeitrichtlinie abzurücken. Nach gesicherter Rechtsprechung des EuGH beschränkten sich diese Bestimmungen darauf, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Jedoch fänden sie grundsätzlich keine Anwendung auf deren Vergütung. Die unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit habe deshalb keine Auswirkung auf die nach deutschem materiellen und Prozessrecht entwickelten Grundsätze über die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Es kommt zu keiner Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers.

Auf einen Werktag fallender Feiertag: Ersatzruhetag

Wer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag arbeiten muss, hat Anspruch auf einen Ersatzruhetag, an dem er von 0.00 bis 24.00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringen muss.

Müssen Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag arbeiten, steht ihnen gemäß § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG ein Ersatzruhetag zu. Dabei handelt es sich laut Urteil des BAG vom 08.12.2021

(Az. 10 AZR 641/19) um einen Werktag, an dem der Arbeitnehmer von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr keine Arbeitsleistung erbringt, wie sich aus dem Wortlaut, der Systematik und dem Sinn und Zweck des Arbeitszeitgesetzes ergebe.

Hinweis: § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG solle einen „Ersatz“ für die entgangene Feiertagsruhe, die durch jede Art von Beschäftigung gestört werde, gewährleisten. Ein

davon abweichender individueller Zeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden genügt hierfür gemäß BAG nicht.

Fehlender Leistungswille eines Arbeitnehmers

Der fehlende Leistungswille eines Arbeitnehmers beendet den Annahmeverzug des Arbeitgebers.

Besteht gemäß § 11 Nr. 2 KSchG nach der Entscheidung des BAG das Arbeitsverhältnis fort, muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit nach der Entlassung schuldet, das anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen.

Wie das BAG mit Urteil vom 19.01.2022 (Az. 5 AZR 346/21) entschied, kann ein nicht wirksam geltend gemachtes Zurückbehaltungsrecht ebenso wie widersprüchliches Verhalten als Indiz für den fehlenden Leistungswillen anzusehen sein, wodurch der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wegen Annahmeverzugs ausgeschlossen ist. Soweit ein Anspruch auf eine Vergütung wegen Annahmeverzugs gemäß § 11 Nr. 2 KSchG bestehe, müsse sich der Arbeitnehmer das böswillige Unterlassen eines anderweitigen Verdienstes anrechnen lassen.

Hinweis: Sofern der Arbeitnehmer sich im Kündigungsschutzprozess auf die Möglichkeit der Zuweisung einer aus seiner subjektiven Sicht zumutbaren Tätigkeit als ein die Kündigung ausschließendes milderes Mittel beruft, sei es ihm im Annahmeverzugsprozess regelmäßig verwehrt, die objektive Unzumutbarkeit einer entsprechenden Tätigkeit geltend zu machen.

Befristungsabrede: Schriftformerfordernis

Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages reicht eine eingescannte Unterschrift nicht aus. Dies entschied das LAG Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 16.03.2022 (Az. 23 Sa 1133/21).

Die eingescannte Unterschrift reicht selbst dann für eine wirksame Befristung des Arbeitsvertrages nicht aus, wenn dieser nur für wenige Tage geschlossen wird. Wie das LAG Berlin-Brandenburg ausführt, erfordert die Schriftform eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur.

Hinweis: § 14 Abs. 4 TzBfG verlangt zwingend für die wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages die Schriftform, also entweder die eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur. Auch muss die schriftliche Befristungsabrede vor Vertragsbeginn vorliegen. Damit führt auch eine etwaige zeitlich spätere eigenhändige Unterzeichnung nicht zur Wirksamkeit der Befristung.

Da die Schriftform nicht gewahrt worden sei, befand das LAG die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag für unwirksam; der befristete Arbeitsvertrag gelte als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Hinweis: Gegen das Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG unter dem Az. 5 AZN 263/22 eingelegt.

Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte mit Unionsrecht vereinbar

Der EuGH stellte mit Urteil vom 22.06.2022 (Rs. C-534/20) klar, dass der Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte mit Unionsrecht vereinbar ist.

Nach diesem Urteil ist eine nationale Regelung, wonach der bei einem Verantwortlichen oder einem Auftragsverarbeiter beschäftigte Datenschutzbeauftragte nur aus wichtigem Grund gemäß § 28 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG gekündigt werden kann, mit Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO auch

dann zu vereinbaren, wenn die Kündigung nicht mit der Erfüllung seiner Aufgaben zusammenhängt.

Mit anderen Worten steht der deutsche Sonderkündigungsschutz, wonach einem Datenschutzbeauftragten nur aus wichtigem Grund (und somit nicht ordentlich) gekündigt werden kann, auch wenn die Kündigung nicht mit der Erfüllung seiner Aufgaben zusammenhängt, nach Ansicht des EuGH dem Unionsrecht nicht grundsätzlich entgegen. Denn laut EuGH stehe es jedem

Mitgliedstaat frei, strengere Vorschriften für die arbeitgeberseitige Kündigung eines Datenschutzbeauftragten vorzusehen, wenn der strengere Schutz nicht die Ziele der DSGVO beeinträchtigt.

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung mit Auslandsbezug

Das BAG nimmt in einem aktuellen Urteil zur unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland Stellung und verneint die Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrages, wenn das Rechtsverhältnis dem Recht eines anderen EU-Mitgliedstaates unterliegt.

Wird ein Leiharbeiter aus dem Ausland unerlaubt nach § 1 AÜG a. F. an ein in Deutschland ansässiges Unternehmen überlassen, führt die Verletzung der Erlaubnispflicht nicht zur Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags, vorausgesetzt, das Leiharbeitsverhältnis unterliegt dem Recht eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union. Nach Auffassung des BAG gemäß Urteil vom 26.04.2022 (Az. 9 AZR 228/21) sind in diesem Fall die Voraussetzungen eines Arbeitgeberwechsels nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG a. F. nicht erfüllt.

Hinweis: Im Streitfall wurde eine französische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Frankreich von einer französischen Gesellschaft als Fachberaterin / Ingenieurin eingestellt. Das Arbeitsverhältnis unterlag kraft Rechtswahl französischem Recht. Die Arbeitnehmerin wurde sodann von ihrer französischen Arbeitgeberin, die nicht im Besitz einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG a. F. war, im Betrieb eines deutschen Unternehmens und später bei anderen Kunden der Arbeitgeberin eingesetzt. Die Arbeitnehmerin möchte nun festgestellt wissen, dass sie mit dem deutschen und nicht dem französischen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis steht.

Dies verneinte das BAG. Zwischen dem deutschen Unternehmen und der Arbeitnehmerin sei kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Voraussetzungen von

§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG a. F. seien, selbst wenn die Arbeitnehmerin dem deutschen Unternehmen als Leiharbeiterin überlassen worden sein sollte, nicht erfüllt. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher kraft Gesetzes gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG a. F. setze nämlich voraus, dass der zwischen Verleiher und Leiharbeiter geschlossene Leiharbeitsvertrag infolge einer gemäß § 1 AÜG a. F. unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung nach § 9 Nr. 1 AÜG a. F. unwirksam ist. Unterliegt das Leiharbeitsverhältnis dem Recht eines anderen EU-Mitgliedstaats, ordnen jedoch weder § 2 Nr. 4 AEntG a. F. noch das AÜG an, dass § 9 Nr. 1 AÜG a. F. gegenüber diesem Recht vorrangig gelten soll.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot: Berechnung der Karenzenschädigung

Eine gesetzliche Mindestkarenzenschädigung umfasst nur Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags beruhen. Leistungen Dritter erhöhen die Karenzenschädigung nicht. Sog. Restricted Stock Units, die innerhalb einer Unternehmensgruppe von der Obergesellschaft gewährt werden, sind nicht zu berücksichtigen.

Der Begriff der „vertragsmäßigen Leistungen“ i. S. v. § 74 Abs. 2 HGB, auf deren Grundlage sich bei einem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot die gesetzliche (Mindest-)Karenzenschädigung berechnet, umfasst nur solche Leistungen, die auf dem Austauschcharakter des Arbeitsvertrags be-

ruhen und die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Vergütung für geleistete Arbeit schuldet. Dies stellte das BAG mit Urteil vom 25.08.2022 (Az. 8 AZR 453/21) klar. Soweit der Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Gewährung sog. Restricted Stock Units (RSUs – beschränkte Aktienerechtsrechte) nicht mit seinem Arbeitgeber, sondern mit der Obergesellschaft der Unternehmensgruppe schließt, der sein Vertragsarbeitgeber angehört, seien die ihm seitens der Obergesellschaft gewährten RSUs bzw. die – nach Wegfall bestimmter Restriktionen – zugeteilten Aktien grundsätzlich nicht Teil der „vertragsmäßigen Leistungen“ i. S. v. § 74 Abs. 2 HGB. Danach wurden bei der Ermittlung der Höhe der Karenzenschädigung die RSUs zu Recht nicht mitberücksichtigt.

Hinweis: Etwas anderes könne nur gelten, wenn der Vertragsarbeitgeber im Hinblick auf die Gewährung der RSUs durch die Obergesellschaft ausdrücklich oder konkludent eine eigene (Mit-)Verpflichtung eingegangen ist. Dies ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles zu beurteilen.

Microsoft Office 365 als technische Überwachungseinrichtung

Die unternehmenseinheitliche Nutzung von Microsoft Office 365 mit der Möglichkeit einer zentralen Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer erfordert aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist. Dies stellte das BAG mit Urteil vom 08.03.2022 (Az. 1 ABR 20/21, DB 2022, S. 2101) klar.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu

überwachen. Zur Überwachung „bestimmt“ sind dabei solche technischen Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen. Dabei kommt es auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers nicht an. Unstreitig handele es sich bei dem Softwarepaket Office 365 um eine technische Einrichtung in diesem Sinn. Die im Zusammenhang mit einer Verwendung der Desktop-Anwendungen Office 365 ProPlus und den einzelnen Diensten erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können laut BAG für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer genutzt werden.

Hinweis: Bei der Einführung und Anwendung der neuen Software handelte es sich im Streitgegenständlichen Fall um eine Angelegenheit, die mehrere Betriebe betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden kann. Aus diesem Grund war für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts der Gesamtbetriebsrat zuständig (§ 50 Abs. 1 BetrVG).

Erhöhung der Mini- und Midijob-Grenzen

Zeitgleich mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01.10.2022 auf 12 Euro brutto pro Stunde wurden die Mini- und Midijob-Grenzen angehoben.

Die Minijob-Grenze beträgt seit 01.10.2022 520 Euro im Monat (bisher 450 Euro), die Midijob-Grenze 1.600 Euro im Monat (bisher 1.300 Euro). Arbeitgeber sollten dringend

überprüfen, ob infolge der Erhöhung des gesetzlichen Mindeststundenlohns auf 12 Euro die aktuellen Mini- und Midijob-Grenzen überschritten werden bzw. ob Übergangsregelungen greifen (s. dazu ausführlich novus Personal 2. Ausgabe 2022, S. 13). U.U. ist der Arbeitsvertrag zum 01.10.2022 abzuändern bzw. anzupassen.

Hinweis: Mit dem dritten Entlastungspaket der Bundesregierung vom 04.09.2022 wurde eine Erhöhung der Midijob-Grenze auf 2.000 Euro ab dem 01.01.2023 angekündigt.

Bundeskabinett beschließt Entwurf des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes

Am 31.08.2022 beschloss das Bundeskabinett den Entwurf des Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – kurz: 8. SGB IV-Änderungsgesetz. Um in Kraft treten zu können, muss das Gesetz noch im Bundestag beschlossen werden. Eine Zustimmung des Bundesrates ist nicht erforderlich.

Mit dem Gesetz möchte die Bundesregierung u. a. Regelungen zur konsequenten Fortentwicklung des elektronischen Datenaustauschs zwischen Arbeitgebern und den Trägern der sozialen Sicherung, aber auch der Sozialversicherungsträger untereinander auf den Weg bringen. Ein Großteil der Regelungen betrifft die Umstellung von Verfahren, die bislang noch einen schriftlichen Informationsaustausch vorsehen, auf digitale elektronische Wege. So soll etwa die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises durch den automatisierten

Abruf der Versicherungsnummer seitens des Arbeitgebers bei der Datenstelle der Rentenversicherung abgelöst werden. Zudem ist vorgesehen, den Sozialversicherungsausweis durch einen Versicherungsnummern-Nachweis zu ersetzen. Schließlich sollen den Sozialversicherungsträgern Beginn und Ende der Elternzeit von Arbeitnehmern im Rahmen des allgemeinen elektronischen Meldeverfahrens durch den Arbeitgeber mitgeteilt werden.

Von besonderer Bedeutung ist, dass in der gesetzlichen Rentenversicherung die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten zum 01.01.2023 grundlegend reformiert werden sollen. Vorgesehen ist, dass die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten entfällt und die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten deutlich angehoben werden.

Darüber hinaus sollen im Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) vor allem die Zuverdienstmöglichkeiten der Versicherten bei einer weiteren nicht-künstlerischen selbstständigen Tätigkeit im Anschluss an die auslaufende Corona-Sonderregelung dauerhaft erweitert werden. In Anlehnung an die bereits bestehende Regelung bei einer zusätzlichen abhängigen Beschäftigung soll zukünftig das Kriterium der „wirtschaftlichen Haupttätigkeit“ maßgeblich dafür sein, über welche Tätigkeit die Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung stattfindet.



Sozialversicherungspflicht von Arbeitslohn bei nachträglicher Pauschalbesteuerung

Eine nachträglich vorgenommene Pauschalbesteuerung ist sozialversicherungsrechtlich relevant, solange der Arbeitgeber die vorgenommene steuerliche Erhebung noch ändern kann.

Werden Einnahmen eines Arbeitnehmers vom Arbeitgeber oder von einem Dritten für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert, sind diese dem sozialversicherungsrechtlichen Ent-

gelt nicht zuzurechnen. Maßgeblich ist jedoch die tatsächliche lohnsteuerfreie bzw. pauschalbesteuerte Behandlung.

Wie das LSG Niedersachsen-Bremen mit Urteil vom 24.03.2022 (Az. L 12 BA 3/20) ausführt, ist dabei auch eine nachträglich vorgenommene Pauschalbesteuerung sozialversicherungsrechtlich relevant, solange der Arbeitgeber die vorgenommene steuerliche Erhebung noch ändern kann.

Hinweis: Das Gericht teilt somit nicht die u. a. von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertretene Auffassung, dass eine Pauschalbesteuerung nur bis Ende Februar des Folgejahres geltend gemacht werden kann. Hierzu fehle es an einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage. Gegen das Urteil wurde Revision beim BSG (Az. B 12 BA 3/22 R) eingelegt.

EU-Kommission: Empfehlung zur Sozialversicherung bei Remote-Work im Ausland

Remote-Work, insbesondere das Arbeiten aus dem Homeoffice, hat sich unabhängig von der Corona-Pandemie zu einem festen Bestandteil der modernen Arbeitskultur entwickelt. Nicht selten wird die Arbeit, zumindest temporär, aus dem Ausland ausgeübt. Dies zwingt die EU-Mitgliedstaaten dazu, die Vorschriften zur grenzüberschreitenden Besteuerung des Arbeitsentgelts und die sozialversicherungsrechtliche Absicherung zu überdenken. Zumindest zur EU-weiten Koordination der Sozialversicherung hat die EU-Kommission nun eine Empfehlung veröffentlicht.

Auslaufen der pandemiebedingten grenzüberschreitenden Homeoffice-Regelungen

Infolge der Corona-Pandemie arbeiteten zahlreiche Arbeitnehmer vom Homeoffice aus. Gerade bei Grenzgängern befand sich das Homeoffice dabei nicht in dem Staat, in dem die berufliche Tätigkeit normalerweise ausgeübt wird. Um negative Auswirkungen auf die Besteuerung des Arbeitsentgelts zu vermeiden, hat Deutschland mit verschiedenen Nachbarländern Sonderregelungen getroffen, die zum 30.06.2022 ausgelaufen sind. Für die Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts gelten laut Empfehlungen der EU-Kommission, denen sich auch Deutschland angeschlossen hat, die Sonderregelungen für Personen, die vorübergehend ihre Tätigkeit von zu Hause ausüben, noch bis zum 31.12.2022 weiter. Diese sehen vor, dass das grenzüberschreitende pandemiebedingte Arbeiten sozialversicherungsrechtlich ignoriert werden darf. Ab dem 01.01.2023 sollen aber die regulären EU-Vorschriften zur grenzüberschreitenden Koordination der Sozialversicherung angewendet werden. Spätestens ab 2023 kommt es somit bei regelmäßiger Arbeit von einem im EU-Ausland befindlichen Wohnsitz schnell

zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts und damit einhergehenden Registrierungs- und Abrechnungspflichten im Ausland.

Vorstoß der EU-Kommission zu sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bei Remote-Work über die Grenze

Vor dem Hintergrund, dass Remote-Work und insbesondere das Arbeiten aus dem Homeoffice auch zukünftig Teil der Arbeitskultur bleiben wird, hat die EU-Kommission nun eine Empfehlung zur Auslegung der bestehenden sozialversicherungsrechtlichen EU-Vorschriften im Zusammenhang mit sog. grenzüberschreitender Telearbeit veröffentlicht. Darunter ist laut der Empfehlung vom 14.06.2022 Arbeit zu verstehen, die

- ▶ außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers bzw. der üblichen Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers,
- ▶ in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sich die Geschäftsräume des Arbeitgebers bzw. der üblichen Tätigkeitsstätte befinden und
- ▶ unter Verwendung von Informationstechnologie, um mit dem Arbeitsumfeld des Arbeitgebers sowie Kunden in Verbindung zu bleiben, um die vom Arbeitgeber oder den Kunden zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, geleistet wird.

Dabei soll es sich um dieselbe Arbeit handeln, die der Arbeitnehmer auch in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers ausführen würde.

Für die Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts ist darauf abzustellen, ob die grenzüberschreitende Tätigkeit regelmäßig oder nur vorübergehend ist.

Regelmäßige grenzüberschreitende Telearbeit

Wird die grenzüberschreitende Telearbeit regelmäßig ausgeführt, z. B. die von Grenzgängern ausgeübte Arbeit aus dem Homeoffice, sollen grundsätzlich die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Mitgliedstaates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, anzuwenden sein. Davon ausgenommen sind Fälle, in denen wesentliche Teile der Tätigkeit als Telearbeit ausgeübt werden (Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004). Für die Beurteilung, ob die Telearbeit einen wesentlichen Teil umfasst, verweist die Empfehlung auf Art. 14 Abs. 8 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009, wobei die Kriterien flexibel und angemessen auszulegen seien. In der Praxis wird sich dabei an der 25 %-Grenze bezogen auf die vereinbarte Arbeitszeit orientiert. Dabei wird ein Prognosezeitraum von 12 Monaten zu Grunde gelegt. Die Empfehlung gestattet den Mitgliedsstaaten bei der Gesamtschau Flexibilität und die Berücksichtigung von Einzelf Umständen. Eine rein statische Betrachtung anhand einer Einzeltagebetrachtung soll damit verhindert werden. Die Ausgestaltung bleibt abzuwarten.

Handlungsempfehlung: Es sollten möglichst klare Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen und eine Prognose über die zu erwartenden grenzüberschreitenden Arbeitstage festgehalten werden.

Grenzüberschreitende Telearbeit aus vorübergehendem Anlass

Diese neue Form der Arbeitsausübung stellt die Beteiligten hinsichtlich der Bestimmung der anzuwendenden Sozialversicherungsvorschriften vor eine besondere Herausforderung.



Die Klarstellung der EU-Kommission, dass nur vorübergehendes grenzüberschreitendes Arbeiten als Entsendung behandelt werden darf, ist daher zu begrüßen. Zuvor war umstritten, ob der Entsendetatbestand bei arbeitnehmerveranlasster Remote-Arbeit im Ausland überhaupt einschlägig sein kann.

Daraus folgt, dass Arbeitnehmer, die grenzüberschreitende Telearbeit vorübergehend ausüben, weiterhin nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Mitgliedstaates behandelt werden, in dem sie üblicherweise tätig sind, sofern diese Arbeit nicht länger als 24 Monate andauert (Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004). Um zu verdeutlichen, wann eine solche sporadische Telearbeit gegeben ist, listet die Empfehlung einige Beispiele auf. Darunter fällt u. a. auch das Modell der sog. „Workaholiday“ also Fälle, in denen ein Arbeitnehmer im Anschluss an seinen Urlaub am Urlaubsort bleibt und von dort arbeitet.

Handlungsempfehlung: Es empfiehlt sich, einen Prozess einzurichten, der eine rechtzeitige Information über solche im Ausland ausgeübte Tätigkeit gestattet, um insbesondere die gebotene Entsendebescheinigung zu beantragen. Die A1-Bescheinigung ist in

der Personalakte vorzuhalten und eine Ausfertigung sollte dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Damit lassen sich insbesondere im Falle eines Unfalls oder einer Erkrankung Schwierigkeiten mit den Sozialversicherungsträgern verhindern.

Diskussion auch zu steuerlichen Vereinfachungsregelungen

Die Empfehlungen der EU-Kommission gelten lediglich für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Arbeitnehmer. Aber auch die Diskussionen zu steuerlichen Vereinfachungen im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Remote-Work verstärken sich. So hat der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss bereits Anfang 2022 in einer Stellungnahme dafür plädiert, die abkommensrechtlichen Regelungen zur Besteuerung von grenzüberschreitend tätigen Telearbeitnehmern zu vereinfachen und in diesem Zusammenhang vorgeschlagen, einen Arbeitnehmer nur dann zu besteuern, wenn er mehr als 96 Tage pro Kalenderjahr in dem betreffenden Land arbeitet. Diese Empfehlung wurde am 13.07.2022 offiziell freigegeben. Sie entfaltet jedoch keinerlei rechtliche Bindungswirkung. Offen bleibt weiterhin, ob bei regelmäßiger Arbeit von zu

Hause aus eine ertragsteuerliche Betriebsstätte angenommen werden kann. Eine Reihe von Staaten nehmen diese Position ein.

Auch auf nationaler Ebene wurden mit der Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und der Schweiz vom 26.07.2022 bereits erste vereinfachende Maßnahmen getroffen. Demnach sollen Homeoffice-Tage von Grenzgängern für die Anwendung der Grenzgängerregelung gemäß dem DBA Deutschland – Schweiz unschädlich sein (siehe dazu auch S. 19).

Hinweis: Die Empfehlung der EU-Kommission zur Koordination der Sozialversicherungssysteme bei Remote-Work vom 14.06.2022 kann von den Mitgliedstaaten ab dem 01.07.2022 angewendet werden. Diese ist jedoch nicht rechtsbindend, sondern lediglich als Handlungsvorschlag zu verstehen. Wie die Koordination der Sozialversicherung und der Besteuerung des Arbeitsentgelts für Remote-Work zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten aktuell geregelt ist, muss daher stets anhand des konkreten Falls beurteilt werden. Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie hierzu gerne.

Neufassung des Auslandstätigkeitserlasses

Das BMF hat den Auslandstätigkeitserlass neu gefasst. Die Neufassung ist erstmals für einen nach dem 31.12.2022 endenden Lohnzahlungszeitraum anzuwenden.

Mit Schreiben vom 10.06.2022 (Az. IV C 5 – S 2293/19/10012 :001) ersetzt das BMF den bisherigen Auslandstätigkeitserlass (BMF-Schreiben vom 31.10.1983, BStBl. I 1983, S. 470). Wie bereits nach den Vorgaben der früheren Fassung wird von der

Besteuerung des Arbeitslohns im Inland abgesehen, soweit ein unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer eines EU-/EWR-Arbeitgebers das Entgelt für eine begünstigte Auslandstätigkeit von mindestens dreimonatiger Dauer in einem Nicht-DBA-Staat erhält. Der Katalog der begünstigten Tätigkeiten wurde hierzu überarbeitet und um eine nicht abschließende Aufzählung nicht begünstigter Tätigkeiten ergänzt. Aufgeführt werden u. a. folgende Tätigkeiten:

Hinweis: Modifiziert wurden zudem die Vorgaben zur Nichtanwendung des Auslandstätigkeitserlasses. So kommt der Auslandstätigkeitserlass künftig u. a. nicht zur Anwendung, soweit der Steuerpflichtige den Nachweis einer Besteuerung der Arbeits-einkünfte im Tätigkeitsstaat mit einer der Einkommensteuer entsprechenden Steuer von mindestens 10 % nicht erbringt.

Begünstigte Tätigkeiten	Nicht begünstigte Tätigkeiten
Planung, Errichtung, Inbetriebnahme von Fabriken, Bauwerken, ortsgebundenen großen Maschinen oder ähnlichen Anlagen	Tätigkeit des Bordpersonals auf Seeschiffen
Einbau, Aufstellung, Instandsetzung oder Wartung sonstiger Wirtschaftsgüter, die von EU-/EWR-Arbeitgebern hergestellt oder instandgesetzt werden	Produktion von Schiffen im Ausland
Aufsuchen und Gewinnen von Bodenschätzen	Finanzielle Beratung, sofern es sich nicht um eine begünstigte deutsche öffentliche Entwicklungshilfe handelt
Beratung ausländischer Auftraggeber zu vorgenannten Vorhaben	Einholen von Aufträgen, ausgenommen die Beteiligung an Ausschreibungen
Deutsche öffentliche Entwicklungshilfe im Rahmen der technischen oder finanziellen Zusammenarbeit, wenn eine Projektförderung aus inländischen öffentlichen Mitteln von mindestens 75 % vorliegt	Tätigkeit im Bereich der humanitären Hilfe

DBA-rechtliche Lohnsteuererstattung

Ist das Besteuerungsrecht an Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers zugewiesen, kann unrechtmäßig vom Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat einbehaltene Lohnsteuer auf Antrag des Arbeitnehmers erstattet werden.

Laut BMF-Schreiben vom 27.06.2022 (Az. IV B 8 – S 2301/13/10002) kann ein Erstattungsantrag für zu Unrecht einbehal-

tene Lohnsteuer beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers gestellt werden (analoge Anwendung von § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG n. F. bzw. vormals § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a. F.). Voraussetzung ist allerdings, dass nicht bereits eine Steuerveranlagung von einem EU-/EWR-Staatsangehörigen mit Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der EU-/EWR beantragt worden ist und es sich auch nicht um eine Pflichtveranlagung handelt.

Hinweis: Die Regelung gilt für alle offenen Fälle bei Lohnzahlungen für nach dem 31.12.2020 endende Lohnzahlungszeiträume und nach dem 31.12.2020 zugeflossene sonstige Bezüge. Für alle übrigen Fälle bleibt es bei der bisherigen Handhabung in H 41c. 1 "Erstattungsantrag" LStH, wonach ein Erstattungsanspruch im Rahmen der Veranlagung geltend zu machen ist.

Konsultationsvereinbarung mit der Schweiz zu Homeoffice-Tagen bei Grenzgängern

Deutschland und die Schweiz vereinbaren, dass von Grenzgängern im Homeoffice verbrachte Arbeitstage für die Anwendung der Grenzgängerregelung unschädlich sind.

Als Grenzgänger im Sinne des DBA Schweiz gilt, wer in einem der beiden Staaten seinen Wohnsitz und im anderen Staat seinen Arbeitsort hat und arbeitstäglich an seinen Wohnsitz zurückkehrt. Die Grenzgängerregelung im DBA Schweiz weist dabei das Besteuerungsrecht für Arbeitseinkünfte nicht ausschließlich dem Wohnsitzstaat zu. Der Tätigkeitsstaat kann daneben eine Quellensteuer von 4,5 % erheben. Die Grenzgängereigenschaft entfällt, sobald der Arbeitnehmer an mehr als 60 Arbeitstagen auf-

grund der Arbeitsausübung nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt (sog. Nichtrückkehrtage).

Angesichts der zunehmenden Anzahl von Arbeitstagen, an denen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung ganztägig an ihrem Wohnsitz im Homeoffice erbringen, haben sich Deutschland und die Schweiz in einer Konsultationsvereinbarung auf die Auswirkung bezüglich der Anwendung der Grenzgängerregelung geeinigt (BMF-Schreiben vom 26.07.2022, Az. IV B 2 - S 1301-CHE/21/10019 :016). Demnach gelten Homeoffice-Tage nicht als Nichtrückkehrtage und sind somit für die Anwendung der Grenzgängerregelung unschädlich.

Hinweis: Eine vergleichbare Regelung bestand bereits hinsichtlich der Arbeitstage, die infolge der staatlichen Einschränkungen in der Corona-Pandemie im Homeoffice ausgeübt wurden. Diese Regelung war nur bis 30.06.2022 anwendbar (BMF-Schreiben vom 13.04.2022, Az. IV B 2 – S 1301-CHE/21/10018 :009).

Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge im Zusammenhang mit steuerfreiem Arbeitslohn aus Drittstaaten

Lösen in einem Drittstaat erzielte und im Inland steuerfreie Einnahmen aus einer Arbeitnehmertätigkeit Pflichtbeiträge in der inländischen Sozialversicherung aus, besteht seitens der Finanzgerichte Uneinigkeit bei der Frage, ob diese Beiträge als Sonderausgaben abziehbar sein sollen.

Im Streitfall erzielte ein Arbeitnehmer Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Deutschland und China, wobei die Einkünfte aus China aufgrund des DBA im Inland steuerfrei waren. Er entrichtete Pflichtbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in Deutschland, die vom Finanzamt anteilig nicht zum Abzug zugelassen wurden. Mit Gerichtsbescheid vom 14.06.2021 (Az. 1 K 73/19, EFG 2021, S. 1661) bestätigt das FG Hamburg das (anteilige) Sonderausgabenabzugsverbot, da die Beiträge in

unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stünden. Zwar sei bei nach DBA steuerfreien Einkünften aus EU-/EWR-Staaten eine Ausnahme vom Abzugsverbot vorgesehen (§ 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Halbsatz 2 Buchst. a bis c EStG). Eine analoge Anwendung auf Drittstaaten-einkünfte widerspreche jedoch dem Willen des Gesetzgebers.

Das FG Hamburg wendet sich in seiner Entscheidung ausdrücklich gegen die Auffassung des FG Düsseldorf, das in einem ähnlich gelagerten Fall den Sonderausgabenabzug von Rentenversicherungsbeiträgen im Wege der verfassungskonform einschränkenden Auslegung des Abzugsverbots zugelassen hatte (Urteil vom 10.07.2018, Az. 10 K 1964/17 E, EFG 2018, S. 1515).

Hinweis: Die Revision ist beim BFH unter Az. XR 25/21 anhängig. Der Sonderausgabenabzug von Sozialversicherungsbeiträgen, die im Zusammenhang mit steuerfreien Einkünften aus der Schweiz anfallen, ist nach Klärung durch den BFH mit Urteil vom 05.11.2019 (Az. X R 23/17, DStR 2020, S. 774) zwischenzeitlich auch ausdrücklich gesetzlich geregelt (in § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Halbsatz 2 Buchst. a EStG).

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.

Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir jedoch auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet also keine Wertung, sondern hat lediglich redaktionelle Gründe.

Fotonachweis:

Alle Bilder: © www.gettyimages.com