

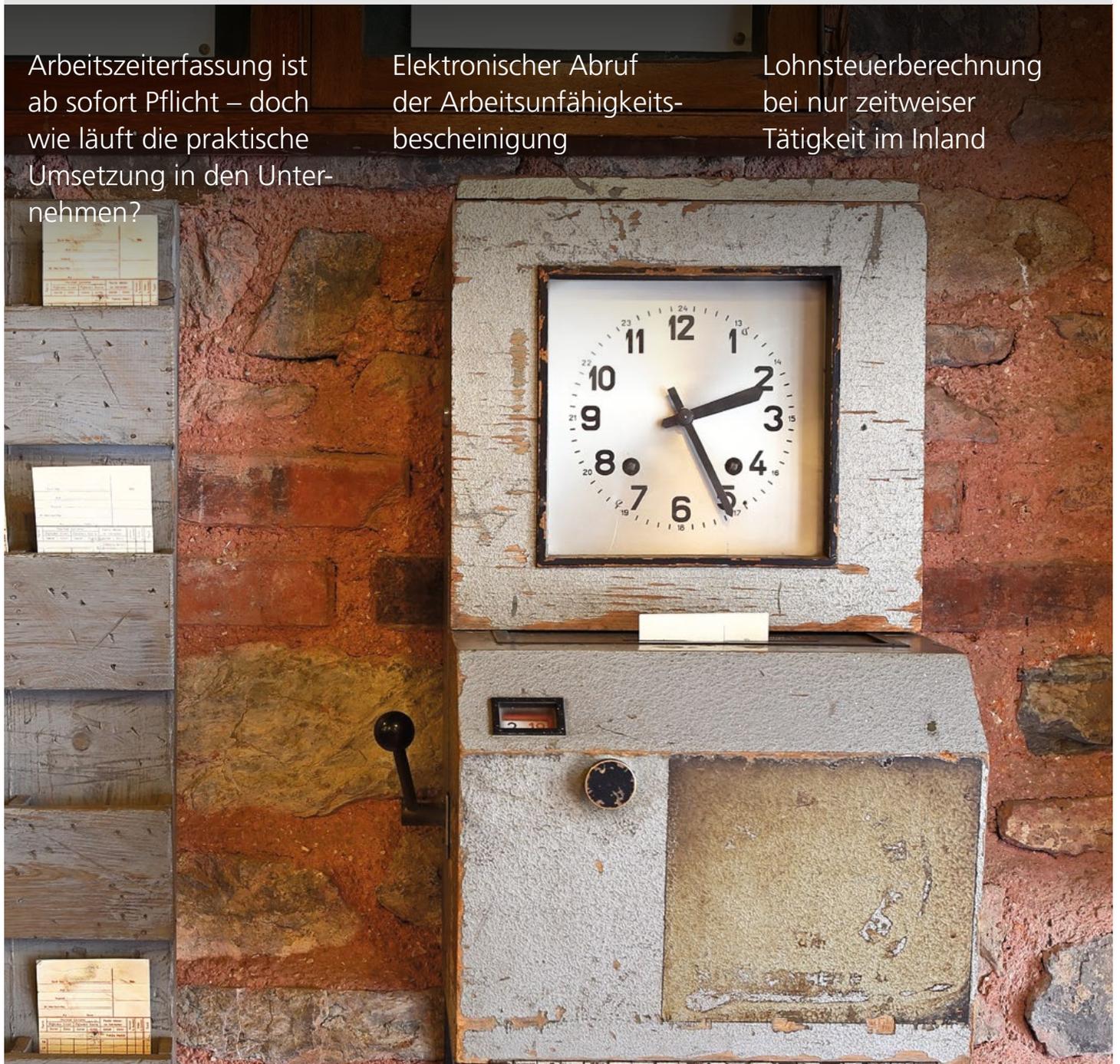
novus

PERSONAL

Arbeitszeiterfassung ist ab sofort Pflicht – doch wie läuft die praktische Umsetzung in den Unternehmen?

Elektronischer Abruf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Lohnsteuerberechnung bei nur zeitweiser Tätigkeit im Inland



Vorwort



Inflationsausgleichsprämie – Unterstützung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber in wirtschaftlich turbulenten Zeiten

Seit 26.10.2022 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern einen Zuschuss bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren, sofern dieser zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt geleistet wird. Dabei steht jedem Arbeitgeber frei, ob er überhaupt eine solche Prämie auszahlt. Denn eine Entlastung des Arbeitgebers durch den Fiskus, wie etwa bei der Energiepreispauschale im September 2022, besteht nicht. Vielmehr handelt es sich um eine rein freiwillige, durch den Arbeitgeber finanzierte Zusatzleistung zur Unterstützung seiner Arbeitnehmer angesichts stark steigender Verbraucherpreise.

Entschließt sich der Arbeitgeber zu einer solchen Zusatzleistung an seine Arbeitnehmer, kann er diese sowohl als Bar- als auch als Sachleistung gewähren. Der Freibetrag von maximal 3.000 Euro kann zudem für eine Einmalleistung oder für mehrere Teilleistungen genutzt werden, sofern diese bis 31.12.2024 erfolgen. Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Begünstigungszeitraums vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 beim Arbeitgeber beschäftigt wird. Auch bei einer kürzeren Beschäftigungszeit während des vorgenannten Zeitraums kann der Freibetrag in vollem Umfang genutzt werden. Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraums den Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmer den Freibetrag sogar mehrfach nutzen.

Zwischen der Leistung des Arbeitgebers und der Mehrbelastung des Arbeitnehmers durch die aktuell hohe Inflation muss ein Zusammenhang bestehen. Grundsätzlich werden hier nicht so hohe Anforderungen wie bei der Corona-Prämie gestellt, so dass z. B. auch ein entsprechender Hinweis in der Gehaltsabrechnung genügen würde. Aus Dokumentationszwecken ist aber zu empfehlen, den Arbeitnehmern über die betrieblichen Kommunikationskanäle eine entsprechende Information zukommen zu lassen, und gewährte Prämien sowie deren Inflationsbezug im Lohnkonto festzuhalten.

Da eine Leistung nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei ist, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, kommt eine Gehaltsumwidmung oder eine Leistung anstelle einer Sonderleistung, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, wie etwa im Fall von vertraglich vereinbartem Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder eines entsprechenden Anspruchs aufgrund einer bestehenden betrieblichen Übung, nicht in Betracht. Möglich ist allerdings, eine begünstigte Inflationsausgleichsprämie z. B. anstelle von Freizeitausgleich von Überstunden zu gewähren, wenn nur die Möglichkeit des Freizeitausgleichs, nicht aber ein Anspruch auf Auszahlung einer Überstundenvergütung besteht. Bei Teilleistungen sollte zur Vermeidung einer betrieblichen Übung eine schriftliche Vereinbarung geschlossen werden.

Zudem sollten Arbeitgeber bei der Gewährung einer Inflationsausgleichsprämie darauf achten, dass hierbei der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wird und nicht eine Gruppe von Arbeitnehmern ohne Rechtfertigungsgrund bevorzugt wird. Besteht ein Betriebsrat, ist dessen Mitbestimmungsrecht zu wahren.

Sollten Sie Fragen zu den steuer- und arbeitsrechtlichen Vorgaben im Zusammenhang mit der Inflationsausgleichsprämie haben, sprechen Sie uns gerne an.

Anne-Marie Kekow
Steuerberaterin, Wirtschaftsprüferin und Partnerin in Hamburg



■ TOP-THEMA

Arbeitszeiterfassung ist ab sofort Pflicht – doch wie läuft die praktische Umsetzung in den Unternehmen?	4
--	---

■ ÄNDERUNGEN ZUM JAHRESWECHSEL

Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft	5
Sozialversicherungs-Rechengrößen-Verordnung 2023	6
Höhere Grenzen für Lohnsteuer-Pauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung	6
Anhebung der Hinzuverdienstgrenze von Rentner	7
Künstlersozialabgabe-Verordnung 2023	7
Werbungskostenabzug	7

■ LOHNSTEUER

Anwendbarkeit des Pauschalsteuersatzes für Betriebsveranstaltungen	8
Arbeitgeberwerbung auf Kennzeichenhalter des Privatfahrzeugs des Arbeitnehmers	8
Werbungskostenabzug bei Zuzahlungen für Familienheimfahrten mit Dienstwagen	8

■ ARBEITSRECHT

Hinweisgeberschutzgesetz – Herausforderung für die Personalabteilung!	9
Vorzeitiges Ende der Corona-Arbeitsschutzverordnung zum 02.02.2023	10
Erleichterter Zugang zu Kurzarbeitergeld erneut verlängert	10
Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer	11
Gesetz zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Arbeitnehmermitbestimmung verabschiedet	11
Gesetz zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige	11
EuGH stärkt Rechte der Arbeitnehmer bei Verjährung und Verfall von Urlaubsansprüchen – BAG setzt diese Vorgaben um	12
Fortbildungsvereinbarung: Unwirksame Rückzahlungsklausel	13
Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigung	13
Verbot sichtbaren Tragens religiöser Zeichen in Unternehmen kann rechtmäßig sein	14
Tätigkeit in leitender Position ist kein Sachgrund für Befristung	14
Zur Versetzung von Mitarbeitern ins Ausland	15
Compliance-Untersuchung: Beginn der Ausschlussfrist für fristlose Kündigung	15

■ SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Abruf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	16
---	----

■ INTERNATIONAL

Lohnsteuerberechnung bei nur zeitweiser Tätigkeit im Inland	17
Abkommensrechtliche Dreieckskonstellationen bei grenzüberschreitendem Arbeiten	18
Abtretung von Kindergeldzahlungen an den Arbeitgeber bei Nettolohnvereinbarung	18

Arbeitszeiterfassung ist ab sofort Pflicht – doch wie läuft die praktische Umsetzung in den Unternehmen?

Nach einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 sind alle Arbeitgeber ab sofort verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die gesamte von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit zu erfassen ist.

Rechtlicher Hintergrund

Bereits in dem sog. Stechuhr-Urteil vom 14.05.2019 (Rs. C-55/18 CCOO) zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie hatte der EuGH klargestellt, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber zur Einführung von Zeiterfassungssystemen verpflichten müssen. Sie sollen demnach verpflichtet werden, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit eines jeden Mitarbeitenden gemessen werden kann. Eine entsprechende gesetzgeberische Umsetzung des EuGH-Urteils steht in Deutschland bislang aus.

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) ist das Urteil des EuGH jedoch unabhängig von noch ausstehenden gesetzgeberischen Planungen bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten.

Die Rechtsgrundlage hierfür bildet laut BAG das geltende Arbeitsschutzgesetz (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Demnach muss der Arbeitgeber für eine geeignete Organisation sorgen und geeignete Mittel bereitstellen, um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Hieraus folgert das BAG, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Mitarbeitenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Über dieses System soll sichergestellt werden, dass die – den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden bezweckenden – Regelungen über die Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten eingehalten werden.

Damit sind Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen. Eine Aufzeichnung nach den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (§ 16 Abs. 2 ArbZG), das Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, die werktägliche Arbeitszeit

über acht Stunden sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen, soll dabei nicht ausreichen.

Auswirkungen auf flexible Arbeitszeitmodelle

Da durch die Arbeitszeiterfassung lediglich die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sichergestellt, die Einhaltung möglicher vertraglich geschuldeter Arbeitszeiten jedoch dadurch nicht überwacht werden soll, hat das Urteil des BAG keine Auswirkungen auf flexible Arbeitszeitmodelle wie die Vertrauensarbeitszeit.

Auch hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung für mobile Arbeit ergeben sich keine Änderungen, da die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten bereits heute unabhängig vom Arbeitsort und damit auch bei mobiler Arbeit eingehalten werden müssen.

Konkrete Ausgestaltung der Aufzeichnungspflicht

Genaue Vorgaben zur Ausgestaltung der Arbeitszeitdokumentation gibt es noch nicht. Möglich ist, dass sich der Gesetzgeber hierzu im Frühjahr konkret äußert. Fest steht bisher lediglich, dass der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Mitarbeitenden einschließlich Überstunden aufzeichnen muss, um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können.

Das BAG lässt hier einen großen Gestaltungsspielraum zu und verweist auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer und die Eigenheiten des Unternehmens, insbesondere dessen Größe.

Hinweis: Grundsätzlich kann die Aufzeichnung sowohl elektronisch als auch handschriftlich erfolgen. Hierbei muss jedoch stets gewährleistet sein, dass die Erfassung objektiv, verlässlich und zugänglich ist.

Sofern sichergestellt ist, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes eingehalten werden,

kann der Arbeitgeber, wie bereits bisher nach dem Arbeitszeitgesetz, die Zeiterfassung an die Mitarbeitenden delegieren. Er muss aber sowohl die Zeiterfassung als auch die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes überwachen und kontrollieren.

Praxisempfehlungen

Bei einem Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht können die zuständigen Arbeitsschutzbehörden Nachbesserungen von den Arbeitgebern verlangen und ggf. Bußgelder verhängen, deren Höhe von der Schwere des Rechtsverstoßes abhängt. Arbeitgeber sollten daher nicht abwarten, bis durch eine gesetzgeberische Anpassung des Arbeitszeitgesetzes konkrete Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung festgelegt.

Vielmehr sollten Unternehmen, die bislang noch untätig geblieben sind, möglichst zeitnah ein Zeiterfassungssystem einführen. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass dieses manipulationssicher ist und damit sowohl Arbeitnehmer als auch Vorgesetzte keine Möglichkeit haben, unkontrolliert auf das System zuzugreifen und einseitig Arbeitszeiten zu ändern.

Bei der Auswahl eines geeigneten Zeiterfassungssystems empfiehlt es sich, die besonderen Eigenheiten des Unternehmens zu berücksichtigen und insbesondere folgende Fragen zu prüfen:

Arbeiten die Beschäftigten alle auf einem Betriebsgelände? Gibt es mobiles Arbeiten bzw. Außendienst? Haben alle Arbeitnehmer Zugriff auf elektronische Systeme oder gibt es Beschäftigte ohne Zugang zu Computern? Hieraus können sich bereits bestimmte Anforderungen an das Zeiterfassungssystem ergeben. Ggf. kann diese Prüfung auch dazu führen, dass im Unternehmen mehr als ein System eingeführt werden muss.

Hinweis: Aufgrund seines Mitbestimmungsrechts (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) empfiehlt es sich zudem, den Betriebsrat, sofern vorhanden, frühzeitig in die Planung und Einführung des Zeiterfassungssystems einzubeziehen.



Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft

Das BMF gab mit Schreiben vom 23.12.2022 die ab dem Kalenderjahr 2023 zu berücksichtigenden Sachbezugswerte für unentgeltlich oder verbilligt den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Mahlzeiten bekannt.

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten sind ab dem Kalenderjahr 2023 kalender-täglich für ein

- ▶ Frühstück 2,00 Euro,
- ▶ Mittag- oder Abendessen 3,80 Euro

als Sachbezug abzurechnen.

Hinweis: Bereits seit dem Kalenderjahr 2022 können Sachbezüge, sofern diese die Freigrenze von 50 Euro monatlich nicht übersteigen, steuerfrei belassen werden.

Die vorgenannten Sachbezugswerte basieren auf der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung mit Wirkung ab dem Kalenderjahr 2023, wonach für Verpflegung ein Monatswert von 288 Euro vorgesehen ist. Der Monatswert für Unterkunft und Miete wurde auf 265 Euro festgelegt, so dass bei unentgeltlicher Gestellung einer Unterkunft ein entsprechender Betrag als monatlicher Sachbezug des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist.

Sozialversicherungs-Rechengrößen-Verordnung 2023

Mit der Sozialversicherungs-Rechengrößen-Verordnung 2023 wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialver-

sicherung gemäß der Einkommensentwicklung des vergangenen Jahres turnusgemäß angepasst und sind seit

01.01.2023 der Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge zugrunde zu legen.

RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG	WEST				OST			
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	Monat	Monat	Jahr	Jahr	Monat	Monat	Jahr	Jahr
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.300,00	7.050,00	87.600,00	84.600,00	7.100,00	6.750,00	85.200,00	81.000,00
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.300,00	7.050,00	87.600,00	84.600,00	7.100,00	6.750,00	85.200,00	81.000,00
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.987,50	4.837,50	59.850,00	58.050,00	4.987,50	4.837,50	59.850,00	58.050,00
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.550,00	5.362,50	66.600,00	64.350,00	5.550,00	5.362,50	66.600,00	64.350,00
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.395,00	3.290,00	40.740,00	39.480,00	3.290,00	3.150,00	39.480,00	37.800,00

Hinweis: Der Beitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung steigt auf monatlich

403,99 Euro und für die Pflegeversicherung auf 76,06 Euro. Dieser Zuschuss ist bundes-

weit mit Ausnahme der Pflegeversicherung in Sachsen (51,12 Euro) einheitlich.

Höhere Grenzen für Lohnsteuer-Pauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung

Die Lohngrenzen, bis zu denen bei kurzfristigen Tätigkeiten eine Lohnsteuer-Pauschalierung möglich ist, wurden mit dem Jahressteuergesetz 2022 zum 01.01.2023 angehoben.

Liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor, kann das Entgelt durch den Arbeitgeber pauschal mit 25 % Lohnsteuer versteuert werden. Dies setzt allerdings voraus, dass die Tätigkeit maximal 18 zusammenhängende Tage umfasst und nicht regelmäßig ausgeübt wird.

Zudem gelten Lohn-Obergrenzen, die mit Wirkung zum 01.01.2023 angehoben wurden: der Stundenlohn darf maximal 19 Euro (bistlang 15 Euro) und der Tageslohn maximal 150 Euro (bistlang 120 Euro) betragen.

Anhebung der Hinzuverdienstgrenze von Rentner

Für Beschäftigte, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, gilt seit 01.01.2023 keine Hinzuverdienstgrenze mehr. Damit können Frührentner nun ohne Abzüge bei der Rentenauszahlung dazu verdienen, genau wie Rentner, die die Altersgrenze erreicht haben. Bei Erwerbsminderungsrenten wird die Hinzuverdienstgrenze deutlich angehoben.

Wer eine volle Erwerbsminderungsrente bezieht, hat für das Jahr 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von 17.823,75 Euro. Bei teilweiser Erwerbsminderung ist eine Hinzuverdienstgrenze von 35.647,50 Euro zu beachten.

Hinweis: Die Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer Hinterbliebenenrente ändern sich nicht.

Künstlersozialabgabe-Verordnung 2023

Am 20.09.2022 wurde die Künstlersozialabgabe-Verordnung 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Der Prozentsatz der Künstlersozialabgabe im Jahr 2023 wurde auf 5,0 % angehoben.

Hinweis: Unternehmen, die Leistungen selbständiger Künstler oder Publizisten in Anspruch nehmen, müssen jeweils bis zum 31.03. des Folgejahres sämtliche an selb-

ständige Künstler bzw. Publizisten geleistete Entgelte des Vorjahres (Summe der beitragspflichtigen Entgelte) an die Künstlersozialkasse melden. Die Meldung für das Jahr 2022 muss also bis zum 31.03.2023 erfolgen.

Werbungskostenabzug

Mit dem Jahressteuergesetz 2022 wurden punktuelle Änderungen beim Werbungskostenabzug durch Arbeitnehmer vorgenommen, die ab 2023 greifen.

So beträgt der Arbeitnehmer-Pauschbetrag ab 2023 1.230 Euro, statt bislang 1.200 Euro. Mehr Wirkung dürften allerdings die Änderungen hinsichtlich der Berücksichtigung des häuslichen Arbeitszimmers oder des Homeoffice zeigen:

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer können – wie bislang – in vollem Umfang als Werbungskosten berücksichtigt werden, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen oder

betrieblichen Tätigkeit darstellt. Alternativ zum Nachweis tatsächlicher Aufwendungen ist der Abzug einer Jahrespauschale von 1.260 Euro möglich.

Befindet sich der Mittelpunkt der gesamten beruflichen oder betrieblichen Tätigkeit nicht im häuslichen Arbeitszimmer, entfällt der bislang mögliche betraglich begrenzte Abzug tatsächlich angefallener Aufwendungen. Vielmehr werden Arbeitnehmer auf den Ansatz der Homeoffice-Pauschale verwiesen.

Diese kann in Höhe von 6 Euro (statt bislang 5 Euro) pro Arbeitstag, maximal in Höhe von 1.260 Euro (statt bislang 600 Euro) als Werbungskosten berücksichtigt werden,

wenn die berufliche oder betriebliche Tätigkeit (überwiegend) in der häuslichen Wohnung ausgeübt und die erste Tätigkeitsstätte nicht aufgesucht wird.

Hinweis: Die bislang zeitlich bis 2022 begrenzt anzuwendende Homeoffice-Pauschale wurde damit dauerhaft eingeführt.

Anwendbarkeit des Pauschalsteuersatzes für Betriebsveranstaltungen

Stehen Betriebsveranstaltungen nicht allen Betriebsangehörigen offen, kann der daraus resultierende geldwerte Vorteil nicht mit dem Pauschalsteuersatz von 25 % besteuert werden.

Streitig war die Anwendung des Pauschalsteuersatzes nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG auf den geldwerten Vorteil aus einer Vorstands- bzw. Führungskräfte-Weihnachtsfeier. Das FG Köln lehnt mit Urteil vom

27.01.2022 (Az. 6 K 2175/20, EFG 2022, S. 874) die Erhebung der Lohnsteuer mit dem Pauschalsteuersatz von 25 % ab, da der im Rahmen der Weihnachtsfeier mit ausgewähltem Personenkreis zugewendete Arbeitslohn nicht aus Anlass einer Betriebsveranstaltung gezahlt worden sei. Dabei stützen sich die Finanzrichter u. a. auf die zu § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG ergangene BFH-Rechtsprechung (BFH-Urteil vom 15.01.2009, Az. VI R 22/06, BStBl. II 2009,

S. 476) wonach der Pauschalsteuersatz nur anwendbar ist, wenn die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offen steht. Daran habe sich auch durch die Einfügung von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG im Jahr 2014 nichts geändert.

Hinweis: Gegen das Urteil ist die Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 5/22).

Arbeitgeberwerbung auf Kennzeichenhalter des Privatfahrzeugs des Arbeitnehmers

Vergütungen für die Anbringung von Werbe-Kfz-Kennzeichen an privaten Fahrzeugen von Arbeitnehmern begründen keine Sonderrechtsbeziehung, sondern zählen zum Arbeitslohn.

Mit Beschluss vom 21.06.2022 (AZ. VI R 20/20, DStR 2022, S. 2268) entschied der BFH, dass Entgeltzahlungen an Arbeitnehmer

auf Basis gesondert abgeschlossener „Mietverträge Werbefläche“ als Arbeitslohn anzusehen sind, da die Erzielung einer Werbewirkung nicht sichergestellt sei und diesen Verträgen insofern kein eigener wirtschaftlicher Gehalt zukomme. Zudem orientiere sich die Vergütung in Höhe von 255 Euro jährlich offensichtlich an der Freigrenze für sonstige Einkünfte nach

§ 22 Nr. 3 EStG und nicht am Werbeeffect der Maßnahme.

Die Zahlungen sind daher laut BFH durch das Dienstverhältnis veranlasst und unterliegen dem Lohnsteuerabzug, für welchen der Arbeitgeber in Haftung genommen wurde.

Werbungskostenabzug bei Zuzahlungen für Familienheimfahrten mit Dienstwagen

Aufwendungen für Familienheimfahrten mit einem dem Arbeitnehmer überlassenen Dienstwagen werden auch dann nicht berücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer dafür Zuzahlungen an den Arbeitgeber leistet.

Im Streitfall leistete ein Arbeitnehmer für die Privatnutzung des ihm von seinem Arbeitgeber überlassenen Dienstwagens eine monatliche Zuzahlung i. H. von 0,5 % des Kaufpreises sowie 0,10 Euro pro privat gefahrenem Kilometer für die Nutzung der überlassenen Tankkarte. Der Arbeitnehmer machte in seiner

Einkommensteuererklärung Fahrtkosten für Familienheimfahrten in Höhe der für die Tankkarte gezahlten Pauschalen als Aufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung geltend.

Der BFH versagte jedoch den Werbungskostenabzug für die Familienheimfahrten mit Verweis auf § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 8 EStG, wonach bei einem im Rahmen einer Einkunftsart überlassenen Fahrzeug die Berücksichtigung der Familienheimfahrten explizit ausgeschlossen ist (BFH-Urteil vom 04.08.2022, Az. VI R 35/20, DStR 2022, S. 1999).

Denn korrespondierend zu dem Ausschluss des Werbungskostenabzugs wird der geldwerte Vorteil für die Überlassung des Kfz zu Privatfahrten sowie zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte auf der Einnahmenseite um die von dem Steuerpflichtigen getätigten Zuzahlungen gemindert.

Hinweis: An diesem Ergebnis ändert sich laut BFH auch dadurch nichts, dass die Zuzahlungen im Streitfall höher als der Nutzungsvorteil waren. Auch in diesem Fall könne der übersteigende Betrag nicht als Werbungskosten abgezogen werden.

Hinweisgeberschutzgesetz – Herausforderung für die Personalabteilung!

Mit rund einem Jahr Verspätung wollte der Gesetzgeber die Vorgaben der sog. Whistleblower-Richtlinie in deutsches Gesetz umsetzen. Der Bundestag verabschiedete dazu am 16.12.2022 das Hinweisgeberschutzgesetz. Nun versagte der Bundesrat am 10.02.2023 seine Zustimmung, so dass das Gesetzgebungsverfahren in den Vermittlungsausschuss geht. Moniert wurde insb., dass das nationale Gesetz weit über die EU-Vorgaben hinausgeht. Unternehmen sollten ein entsprechendes Hinweisgebersystem dennoch zeitnah implementieren.

Betroffen sind grundsätzlich alle privat-rechtlichen und öffentlich-rechtlichen Unternehmen mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten. In § 12 Abs. 3 HinSchG wird die Pflicht für bestimmte Unternehmen unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl angeordnet.

Mittelgroße Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 50 bis 249 Mitarbeitern müssen die Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes bis 17.12.2023 umsetzen. Bei Unternehmen mit höheren Beschäftigtenzahlen sind die Vorgaben innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes umzusetzen.

Welche Arten von Hinweisgebersystemen sind möglich?

Grundsätzlich bestehen zwei gleichwertig nebeneinanderstehende Meldewege – und zwar interne und externe Meldekanäle, § 7 HinSchG.

Die **interne Meldestelle** kann eingerichtet werden, indem eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber beschäftigte Person, eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein Dritter mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut wird, §§ 12 ff. HinSchG. Auch ein Rechtsanwalt kann als externe Ombudsperson mit den Aufgaben der internen Meldestelle beauftragt werden. Die betreffende Person benötigt hinreichende Kompetenzen, um die notwendige rechtliche Bewertung der Meldungen vornehmen zu können.

Zu den Aufgaben der internen Meldestelle gehört das Betreiben der Meldekanäle, die Durchführung des Verfahrens nach § 17 HinSchG sowie das Ergreifen von angemessenen Folgemaßnahmen.

Die Meldewege müssen so ausgestaltet sein, dass die Hinweise in schriftlicher oder mündlicher Form erfolgen können. Die Meldungen sind mit engen Ausnahmen vertraulich zu behandeln, § 8 HinSchG.

Hinweis: Ab 01.01.2025 ist zudem eine anonyme Hinweisabgabe zu ermöglichen. Dafür haben die Beschäftigungsgeber Meldekanäle vorzuhalten, die die anonyme Kontaktaufnahme und die für die hinweisgebende Person anonyme Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und interner Meldestelle ermöglichen.

Als Hinweisgebersystem bietet sich vorrangig die Einrichtung einer elektronischen Meldemöglichkeit an; die Option eines unternehmensinternen Briefkastens dürfte angesichts der gesetzlichen Vorgaben zur Anonymität nahezu unmöglich sein. Dies dürfte auch für einen Meldekanal mittels einfacher E-Mail gelten.

Auf Wunsch des Hinweisgebers muss auch eine physische Zusammenkunft ermöglicht werden. Dies kann auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen (§ 16 Abs. 3 HinSchG).

Der interne Meldekanal muss zumindest den Beschäftigten und Leiharbeitnehmern des Unternehmens offenstehen. Freiwillig kann das Hinweisgebersystem auch solchen Personen zugänglich gemacht werden, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem jeweiligen Unternehmen in Kontakt stehen. Hierbei handelt es sich etwa um Organmitglieder und Aktionäre des Unternehmens, Geschäftspartner, Bewerber, Selbstständige bzw. ehemalige Arbeitnehmer.

Darüber hinaus müssen die Unternehmen ihren Mitarbeitenden verständliche und leicht zugängliche Informationen über die Möglich-

keiten **externer Meldungen** an bestimmte Behörden erteilen. Auch die externe Meldestelle hat einen anonymen Kommunikationskanal vorzuhalten, § 27 Abs. 1 HinSchG. Die externen Meldestellen müssen explizit über die Möglichkeit einer internen Meldung informieren, § 24 Abs. 2 HinSchG.

Der Hinweisgeber kann entscheiden, ob er Verstöße unternehmensintern meldet oder sich extern an eine Behörde wendet, § 7 Abs. 1 HinSchG. Allerdings sollen Beschäftigungsgeber Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. Sie sollten deshalb für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitstellen, § 7 Abs. 3 HinSchG. Zugleich sind Arbeitgeber aber verpflichtet, über externe Meldeverfahren zu informieren, § 13 Abs. 2 HinSchG.

Welche Meldungen genießen Whistleblower-Schutz?

Hinweisgeber sind bei der Meldung von Verstößen geschützt, die strafbewehrt oder bußgeldbewehrt sind, § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 HinSchG. Darüber hinaus sind die in § 2 Abs. 1 Nr. 3 bis 10, Abs. 2 HinSchG aufgezählten Bereiche geschützt, etwa die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung oder die Produktsicherheit und -konformität.

Whistleblower-Meldung – und dann?

Dem Hinweisgeber muss der Eingang der Meldung innerhalb von sieben Tagen bestätigt werden. Danach sind weitere Maßnahmen einzuleiten. Die interne Meldestelle muss der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung erteilen. Die eingehenden Meldungen sind zu dokumentieren, § 11 HinSchG. Ggf. sollte dem Hinweisgeber die Dokumentation zum Zwecke der Verifizierung vorgelegt werden.

Schutzwirkung für den Hinweisgeber

Whistleblower genießen rechtlichen Schutz, wenn ein hinreichender Grund zu der Annahme bestand, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen, in den Anwendungsbereich des Gesetzes fielen und sie diese über die vorgegeben internen oder externen Meldekanäle offengelegt haben. Unter diesen Voraussetzungen verbietet das Gesetz jede Form von Repressalien, Diskriminierungen oder Benachteiligungen, § 33 ff. HinSchG. Insbesondere müssen die Hinweisgeber bei einer ordnungsgemäßen Meldung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten. Im Falle eines arbeitsrechtlichen Prozesses ist eine Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers vorgesehen, § 36 Abs. 2 HinSchG. Danach muss der Arbeitgeber

beweisen, dass kein Zusammenhang mit der Meldung des Hinweises durch den Arbeitnehmer bestand. Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien besteht ein Schadensersatzanspruch des Hinweisgebers; nach § 37 Abs. 1 HinSchG kommt dem Hinweisgeber nunmehr auch ein Geldentschädigungsanspruch zu für einen Schaden, der nicht Vermögensschaden ist.

Dringender Handlungsbedarf – ab sofort!

Unternehmen sollten kurzfristig ein Hinweisgebersystem implementieren. Da die Hinweisgeber zwischen einer internen und einer externen Meldung wählen können, ist es wichtig, das Hinweisgebersystem transparent auszugestalten und die Mitarbeiter frühzeitig und vollumfänglich über die Nutzung des Hinweisgebersystems zu informieren.

Darüber hinaus ist Zeit für die technische Umsetzung und die Umsetzung sonstiger rechtlicher Rahmenbedingungen, etwa mögliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder datenschutzrechtliche Anforderungen, einzukalkulieren.

Hinweis: Ausführliche Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz finden Sie hier.



Vorzeitiges Ende der Corona-Arbeitsschutzverordnung zum 02.02.2023

Aufgrund der Entwicklung der Infektionslage in Deutschland wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung gut zwei Monate früher als geplant zum 02.02.2023 aufgehoben.

Die Corona Infektionszahlen sinken, die Infektionen verlaufen milder und die Prognosen sind günstig. Dies ist die Begründung dafür, dass anstelle der ursprünglich bis zum

07.04.2023 geltenden Corona-Arbeitsschutzverordnung nunmehr die Empfehlungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum betrieblichen Infektionsschutz vor COVID-19, Grippe und Erkältungskrankheiten treten. Arbeitgeber können diese bei Bedarf zum Schutz ihrer Beschäftigten anwenden. Bundesweit einheitliche Vorgaben zum betrieblichen Infektionsschutz seien nicht mehr nötig. Arbeitgeber und Be-

schäftigte können zukünftig eigenverantwortlich festlegen, ob und welche Maßnahmen zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz erforderlich sind.

Hinweis: Lediglich in Einrichtungen der medizinischen Versorgung und Pflege sind weiterhin corona-spezifische Regelung des Infektionsschutzgesetzes zu beachten.

Erleichterter Zugang zu Kurzarbeitergeld erneut verlängert

Zum 31.12.2022 wären die Zugangserleichterungen für das Kurzarbeitergeld ausgelaufen. Per ab 01.01.2023 in Kraft getretener Verordnung hat das Bundeskabinett die Sonderregelung nunmehr bis 30.06.2023 verlängert.

Danach bleiben die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld erneut bis zum 30.06.2023 herabgesetzt, so dass das Kurzarbeitergeld nach wie vor gezahlt werden kann, wenn mindestens 10 % (statt einem Drittel) der Beschäftigten von einem

Entgeltausfall betroffen sind. Auch müssen Beschäftigte keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen Ebenfalls wird Leiharbeitnehmern bis 30.06.2023 der Bezug von Kurzarbeitergeld ermöglicht.

Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann berechtigt sein, Corona-Tests auf der Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts einseitig anzuordnen.

Gemäß § 106 GewO kann ein Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen grundsätzlich näher bestimmen. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, worunter gemäß Urteil

des BAG vom 01.06.2022 (Az. 5 AZR 28/22, NZA 2022, S. 1387) auch die Corona-Testpflicht zähle. Denn die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften, die der Arbeitgeber mit Weisungen umsetzt, bildeten insoweit die Grundlage des Weisungsrechts. Sofern die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzanforderungen keine klar definierten Maßnahmen zwingend vorgeben, könne die Umsetzung unter Beachtung billigen Ermessens erfolgen. Dabei dürfe auch über die

durch die Arbeitsschutzregeln vorgegebenen Mindeststandards hinausgegangen werden.

Hinweis: Lassen sich Arbeitnehmer im Fall einer vom Arbeitgeber rechtmäßig vorgegebenen Anweisung nicht testen, sind diese laut BAG nicht leistungswillig. Der Arbeitgeber könne in einem solchen Fall dann nicht in Annahmeverzug im Sinne von § 297 BGB geraten.

Gesetz zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Arbeitnehmermitbestimmung verabschiedet

Am 01.12.2022 verabschiedete der Bundestag in zweiter und dritter Lesung das Gesetz zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen.

Dadurch soll der Abbau von Arbeitnehmerrechten bei grenzüberschreitenden Unternehmensfusionen und -aufspaltungen oder einem Formwechsel vermieden werden. Gemäß einer neuen sog. Vier-Fünftel-Regelung sind Verhandlungen über die Mitbestimmung schon dann erforderlich, wenn eine beteiligte Gesellschaft eine Anzahl an Arbeitnehmern beschäftigt, die mindestens

vier Fünftel des Schwellenwertes entspricht, den die Unternehmensmitbestimmung im jeweiligen Wegzugsstaat vorsieht.

Hinweis: Eine Zustimmung des Bundesrates zu diesem Gesetz ist nicht erforderlich. Es wurde am 13.01.2023 im Bundesgesetzblatt (BGBl. 2023 I Nr. 10) veröffentlicht.

Gesetz zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

In Umsetzung der Richtlinie RL 2019/1158/EU hat der Bundestag am 01.12.2022 das Gesetz zur weiteren Umsetzung o.g. Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige verabschiedet. Mit Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2022, S. 2510) ist es am 23.12.2022 in Kraft getreten.

Im Zuge der Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, des Pflegezeitgesetzes, des Familienpflegezeitgesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ergeben sich diese neuen Pflichten für Arbeitgeber.

- ▶ Arbeitgeber müssen unabhängig von der Betriebsgröße die Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitsregelungen in der Elternzeit begründen.
- ▶ Arbeitgeber von Kleinbetrieben müssen Anträge der Beschäftigten auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- sowie dem Familienpflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags beantworten und im Fall der Ablehnung begründen.

- ▶ Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, gelten die damit verbundenen Rechte und Rechtsfolgen, insbesondere haben sie auch einen besonderen Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung.
- ▶ Die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird erweitert im Hinblick auf Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Vereinbarkeitsrichtlinie fallen.



EuGH stärkt Rechte der Arbeitnehmer bei Verjährung und Verfall von Urlaubsansprüchen – BAG setzt diese Vorgaben um

Nachdem der EuGH entschied, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die drohende Verjährung sowie den drohenden Verfall seiner Urlaubsansprüche hinweisen muss, setzte das BAG diese EuGH-Vorgaben um.

Der EuGH entschied mit Urteil vom 22.09.2022 (Rs. C-120/21, LB), dass eine nationale Regelung, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf einer Frist von drei Jahren nach Ende des Anspruchsentstehungsjahrs verjährt, wie in § 195 BGB geregelt, gegen EU-Recht verstößt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen. Andernfalls würde man im Ergebnis ein Verhalten billigen, das zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers führt und dem Zweck, die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen, zuwiderläuft. Das BAG folgte diesen Vorgaben und stellte im Urteil vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 266/20) klar, dass der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub zwar der gesetzlichen Verjährung

(§§ 214 Abs. 1, 194 Abs. 1 BGB) unterliegt. Diese dreijährige Verjährungsfrist beginnt aber erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Fehlt es hieran, können auch noch Urlaubsansprüche aus früheren Jahren geltend gemacht werden.

Im zweiten Verfahren äußert sich der EuGH zur EU-Rechtskonformität der in § 7 Abs. 3 BUrlG enthaltenen nationalen Regelung zur zeitlich begrenzten Übertragbarkeit des Jahresurlaubs in das nachfolgende Kalenderjahr bzw. dessen Verfalls. Es sei EU-rechtswidrig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er noch tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder dauerhaft arbeitsunfähig geworden ist, entweder nach Ablauf eines nach nationalem Recht zulässigen Übergangszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht recht-

zeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben (EuGH-Urteil vom 22.09.2022, Rs. C-518/20 und C-727/20, XP ./, Fraport und AR ./, St. Vincenz-Krankenhaus). Diesen Vorgaben folgte das BAG mit einer Entscheidung ebenso vom 20.12.2022 (Az. 9 AZR 245/19): Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer noch tatsächlich gearbeitet hat, bevor er wegen Dauererkrankung an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen.

Hinweis: Nach EuGH und BAG obliegt es dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben. Arbeitgeber müssen daher ihre Mitarbeitenden rechtzeitig darauf hinweisen, Resturlaub zu nehmen.

Fortbildungsvereinbarung: Unwirksame Rückzahlungsklausel

Eine in einer Fortbildungsvereinbarung enthaltene Rückzahlungsklausel kann bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen einer unverschuldeten dauerhaften Leistungsunfähigkeit unwirksam sein.

Nach BAG-Rechtsprechung sind Rückzahlungsklauseln, wonach ein Arbeitnehmer bei einer von ihm selbst veranlassten vorzeitigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses an den Kosten einer arbeitgeberfinanzierten Ausbildung beteiligt wird, grundsätzlich zulässig.

Allerdings verstößt eine vorformulierte Vertragsbedingung, wonach der Arbeitnehmer die Kosten einer arbeitgeberfinanzierten Ausbildung zu erstatten hat, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vorgesehenen Bindungsdauer kündigt, dann gegen die sog. AGB-Kontrolle, wenn hiervon auch Eigenkündigungen wegen einer unverschuldeten dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfasst werden. Zu diesem Ergebnis

kommt das BAG mit Urteil vom 01.03.2022 (Az. 9 AZR 260/21) und erklärt die Rückzahlungsklausel für unwirksam.

Demgegenüber sind entsprechende Klauseln nach einem weiteren Urteil des BAG vom 25.01.2022 (Az. 9 AZR 144/21) zulässig, die eine unbedingte Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben und daher dem Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit einräumen, die Rückzahlung der Darlehenssumme durch Betriebstreue zu vermeiden. In Fällen, in denen das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ohne Auswirkungen auf seine ohnehin bestehende Zahlungspflicht ist, ist es laut BAG nicht zu beanstanden, dass der Arbeitgeber seinen über Leistung und Gegenleistung im Arbeitsverhältnis hinausgehenden Aufwand verringert.

Hinweis: Laut BAG hat der Arbeitgeber ein anerkennenswertes Interesse daran, Arbeitnehmer einzusetzen, die die vertragliche Arbeitsleistung ohne weiteres erbringen

können und die erforderlichen Voraussetzungen hierfür bereits anderweitig erworben haben. Es hat den Rechtstreit an das LAG zurückverwiesen, um zu klären, ob und inwieweit der Arbeitnehmer durch die Teilnahme einen geldwerten Vorteil erlangt hat, den er außerhalb des Arbeitsverhältnisses nutzen kann. Eine Kostenbeteiligung sei ihm nach Auffassung des BAG umso eher zuzumuten, je größer der mit der Ausbildung verbundene berufliche Vorteil ist.

Lohnleichheit bei Teilzeitbeschäftigung

Laut BAG dürfen geringfügig Beschäftigte, die hinsichtlich des Umfangs und der Lage der Arbeitszeiten Wunschtermine benennen können, denen der Arbeitgeber zu entsprechen versucht, bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit nicht mit einer geringeren Stundenvergütung entlohnt werden als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Zu diesem Ergebnis kommt das BAG mit Urteil vom 18.01.2023 (Az. 5 AZR 108/22) im Fall eines „nebenamtlichen“ Rettungsassistenten. Er wurde, anders als in Voll- und Teilzeit beschäftigte „hauptamtliche“ Rettungsassistenten, nicht einseitig zu Diensten eingeteilt. Vielmehr konnte er Wunschtermine für Einsätze benennen, denen der Arbeitgeber zu entsprechen versuchte, diesen aber nicht nachkommen musste. Hinsichtlich der Qualifikation und der Tätigkeit waren die „nebenamtlichen“ und „hauptamtlichen“ Rettungsassistenten vergleichbar. Das BAG sprach dem Rettungsassistenten einen zusätzlichen Vergütungsanspruch zu, da dieser mit einer Stundenvergütung von

12 Euro im Vergleich zu 17 Euro für „hauptamtliche“ Rettungsassistenten entlohnt wurde.

Verbot sichtbaren Tragens religiöser Zeichen in Unternehmen kann rechtmäßig sein

Eine unterschiedslos auf alle Arbeitnehmer angewandte unternehmensinterne Regelung, die das sichtbare Tragen religiöser, weltanschaulicher oder spiritueller Zeichen verbietet, stellt laut EuGH keine unmittelbare Diskriminierung dar.

Grundsätzlich dürfen Unternehmen eine Neutralitätspolitik betreiben und sämtliche religiöse und weltanschauliche Zeichen sowie Kleidung verbieten. Eine unmittelbare Diskriminierung sei das nicht, wie der EuGH im Urteil vom 13.10.2022 (Rs. C-344/20, S.C.R.L.) entschieden hat.

Der EuGH stellt klar, dass Religion und Weltanschauung grundsätzlich als ein einziger Diskriminierungsgrund anzusehen seien. Dieser umfasse sowohl religiöse als auch weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen. Die Arbeitsordnung eines Unternehmens, die es Arbeitnehmern verbietet, Überzeugungen – welcher Art diese auch immer sein mögen – zum Ausdruck zu bringen, stelle jedoch keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung im Sinne des Unionsrechts dar. Dies setze aber voraus, dass die Bestimmung allgemein und unterschiedslos angewendet wird. Da jede Person eine Religion oder religiöse, weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen haben könne, begründe eine solche Regel keine Ungleichbehandlung.

Hinweis: Der EuGH konnte jedoch eine mittelbare Diskriminierung nicht ausschließen. Dafür müsse sich erweisen, dass die hausinterne Neutralitätspolitik letztlich dazu führt, dass nur Personen einer bestimmten Religion oder Weltanschauung benachteiligt würden. Das müsse die Tatsacheninstanz feststellen, so der EuGH. Er verwies aber darauf, dass eine Ungleichbehandlung keine mittelbare Diskriminierung darstellen würde, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt wäre und die Mittel angemessen und erforderlich wären. Dafür reiche der bloße Wille eines Arbeitgebers, eine Neutralitätspolitik zu betreiben, für sich genommen allerdings noch nicht aus.

Tätigkeit in leitender Position ist kein Sachgrund für Befristung

Die Tätigkeit als Führungskraft oder in leitender Position stellt als Sachgrund keine befristungstaugliche Eigenheit der Arbeitsleistung dar und berechtigt den Arbeitgeber damit nicht zur Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Nach § 14 TzBfG kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses durch einen sachlichen Grund, etwa durch die Eigenheit der Arbeitsleistung, gerechtfertigt sein. Dieser Sachgrund rechtfertigt eine Befristung aber nur dann, wenn die Arbeitsleistung Beson-

derheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse insb. des Arbeitgebers ergibt, statt einem unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines dauerhaften Arbeitsverhältnisses überwiegen. Das BAG stellt in seinem Urteil vom 01.06.2022 (Az. 7 AZR 151/21) jedoch klar, dass Tätigkeiten als Führungskraft oder in leitenden Positionen keine befristungstauglichen Eigenheiten der Arbeitsleistung darstellen – auch, wenn diese Positionen

typischerweise mit einem geringeren Grad der Bindung an Weisungen des Arbeitgebers einhergehen und aufgrund der übertragenen Verantwortung Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber bewirken können.

Zur Versetzung von Mitarbeitern ins Ausland

Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer aufgrund arbeitsvertraglichen Direktionsrechts ins Ausland versetzen. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 30.11.2022 (Az. 5 AZR 336/21).

Sieht der Arbeitsvertrag keinen bestimmten inländischen Arbeitsort vor, sondern ist ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen, kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts anweisen, an einem Arbeitsort des Unter-

nehmens im Ausland zu arbeiten. § 106 GewO begrenzt laut BAG das Weisungsrecht des Arbeitgebers insoweit nicht auf das Territorium der Bundesrepublik Deutschland. Die Ausübung des Weisungsrechts im Einzelfall unterliegt nach dieser Bestimmung allerdings einer Billigkeitskontrolle.

Hinweis: Im Streitfall hielt ein klagender Pilot die Versetzung zumindest insofern für unbillig, als ihm sein tariflicher Vergütungsanspruch entzogen werde und ihm auch ansonsten erhebliche Nachteile entstünden.

Dass der Kläger den Anspruch auf das höhere tarifliche Entgelt verliert, liegt laut BAG an dem von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags, der auf die in Deutschland stationierten Piloten beschränkt ist. Es sei auch nicht unbillig i. S. d. § 106 Satz 1 GewO, wenn der Arbeitgeber mit der Versetzung verbundene sonstige Nachteile des Klägers, der seinen bisherigen Wohnort nicht aufgeben will, finanziell nicht stärker ausgleicht, als es im Tarifsozialplan vorgesehen ist.

Compliance-Untersuchung: Beginn der Ausschlussfrist für fristlose Kündigung

Die Zwei-Wochen-Frist zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses beginnt regelmäßig erst dann zu laufen, wenn ein von einer Compliance-Abteilung erstellter (Abschluss- oder Zwischen-)Bericht an die kündigungsberechtigten Stellen im Unternehmen weitergeleitet wird. Dies stellte das BAG mit Urteil vom 05.05.2022 (Az. 2 AZR 483/21) klar.

Im Streitfall wurden wegen Verdachts eines gewichtigen Compliance-Verstoßes im Oktober 2018 von einem Compliance-Team unternehmensinterne Untersuchungen zur Sachverhaltsaufklärung angestellt. Die Untersuchungen wurden im Juni 2019 unterbrochen und der Geschäftsführung die bisherigen Untersuchungsergebnisse in einem Zwischenbericht am 19.09.2019 zur Verfügung gestellt, damit diese über weitere, u. a. auch arbeitsrechtliche Maßnahmen entscheiden konnte. Daraufhin wurde das in Frage stehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20.09.2019 fristlos gekündigt. Der betroffene Arbeitnehmer machte geltend, die Kündigung sei nicht fristgerecht ausgesprochen worden.

Das BAG stellte in seiner Entscheidung klar, dass es für die Zwei-Wochen-Frist ausschließlich auf die Kenntnis der (kündigungsberechtigten) Geschäftsführer ankommt. Die Kenntnis des Compliance-Teams oder des Leiters der Compliance-Abteilung sei nicht maßgeblich. Ein Arbeitgeber kann sich nach § 242 BGB allerdings dann nicht auf die Wahrung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB berufen, wenn er selbst es zielgerichtet verhindert hat, dass eine für ihn kündigungsberechtigte Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangte oder sonst eine Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass sich die spätere Kenntniserlangung einer kündigungsberechtigten Person als unredlich darstellt. Eine solche unzulässige Rechtsausübung setzt nach Ansicht des BAG zumindest voraus, dass die Verspätung, mit der ein für den Arbeitgeber kündigungsberechtigter Kenntnis erlangt, auf einer unsachgemäßen Organisation beruht, die sich als Verstoß gegen Treu und Glauben im Sinne von § 242 BGB darstellt. Da selbst grob fahrlässige Unkenntnis die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht in Gang setzt, begründet nicht schon jede Unkenntnis aufgrund eines Organisationsverschuldens eine unzulässige Rechtsaus-

übung. Der kündigungsberechtigte muss vielmehr den Informationsfluss zielgerichtet verhindert oder zumindest in einer mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarenden Weise ein den Informationsfluss behinderndes sachwidriges und überflüssiges Organisationsrisiko geschaffen haben. Zudem kommt ein missbräuchliches Berufen auf den späteren Zeitpunkt der Kenntnisnahme eines kündigungsberechtigten nur in Betracht, wenn die nicht kündigungsberechtigte Person, die bereits früher Kenntnis erlangt hat, eine so herausgehobene Position im Betrieb innehat, dass sie tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, den Sachverhalt so umfassend zu klären, dass mit ihrem Bericht an den kündigungsberechtigten dieser ohne weitere Nachforschungen seine (Kündigungs-)Entscheidung abgewogen treffen kann. Beide Voraussetzungen (ähnlich selbstständige Stellung und treuwidriger Organisationsmangel in Bezug auf die Kenntniserlangung) müssen kumulativ vorliegen und vom Gericht positiv festgestellt werden.

Hinweis: Das BAG betont, dass das Recht zur fristlosen Kündigung nicht ausgeschlossen sei, solange eine Compliance-Untersuchung läuft – und zwar auch, wenn sich diese gegen eine Vielzahl von potentiell Betroffenen richtet und deshalb lange dauert.

Elektronischer Abruf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Zum 01.01.2023 wurde die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) eingeführt. Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer müssen ihrem Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Falle einer Krankschreibung durch den Arzt vorlegen. Vielmehr sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz eAU, nach einer entsprechenden Mitteilung durch den Arbeitnehmer elektronisch bei der zuständigen Krankenkasse abzurufen, § 109 Abs. 1 Satz 3 SGB IV.

Die neue eAU gilt nur für gesetzlich, nicht jedoch für privat krankenversicherte Arbeitnehmer. Außerdem kommt sie nicht zur Anwendung für Krankschreibungen durch Privatärzte, Ärzte im Ausland sowie durch nichtärztliche Physio- und Psychotherapeuten.

Arbeitnehmer sind nach wie vor verpflichtet, ihrem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 S.1 EFZG). Der Wegfall der Nachweispflicht durch die AU-Vorlage für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer bezieht sich nicht nur auf die Erstbescheinigung, sondern auch auf die Folgenbescheinigung. In beiden Fällen besteht nunmehr eine sog. Feststellungspflicht, d. h. der Arbeitnehmer muss in der für ihn geltenden Frist die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch einen Arzt feststellen lassen.

Es empfiehlt sich, bei Krankmeldungen von gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten folgende Prozesse im Unternehmen zu implementieren:

- ▶ Unverzügliche Anzeige der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer telefonisch und/oder per E-Mail
- ▶ Aufsuchen eines Arztes gemäß der arbeitsvertraglichen Fristenregelung, i. d. R. spätestens nach dem dritten Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit, und Feststellung der Arbeitsunfähigkeit einschließlich deren voraussichtlicher Dauer
- ▶ Aushändigung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform durch den Arzt; grundsätzlich keine Verpflichtung zur Weiterleitung an den Arbeitgeber
- ▶ Arbeitnehmer informiert den Arbeitgeber über den genauen Zeitraum der Krankschreibung durch den Arzt
- ▶ Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der gesetzlichen Krankenkasse durch den Arbeitgeber.

Hinweis: Vorstehender Prozess gilt auch für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit länger dauert als in der eAU angegeben und auch wenn keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegenüber dem Arbeitgeber mehr besteht.

Nach wie vor sind Arbeitgeber berechtigt, eine AU-Bescheinigung auch schon früher, z. B. ab dem ersten Tag der Krankheit zu verlangen. Hiermit korrespondiert dann aber nicht mehr die Verpflichtung der gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber die AU-Bescheinigung vorzulegen. Er muss aber weiterhin das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche

Bescheinigung aushändigen lassen. Wie bisher erhalten Arbeitnehmer von ihrem Arzt eine AU in Papierform ausgehändigt. Sie müssen diese aber nicht mehr ihrem Arbeitgeber vorlegen. Vielmehr ist dieser verpflichtet, diese elektronisch bei der Krankenkasse abzurufen.

Hinweis: Arbeitgeber können die von der ITSG (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung) zur Verfügung gestellte kostenlose Software [SV.net](#) nutzen, die auch den Abruf elektronischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ermöglicht. Grundsätze für die Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustauschs, eine Verfahrensbeschreibung sowie Schemata und Prüfhinweise finden Sie auf dem eigens hierfür eingerichteten [Internetauftritt des GKV-Spitzenverbandes für das eAU-Arbeitgeberverfahren](#)



Lohnsteuerberechnung bei nur zeitweiser Tätigkeit im Inland

Mit den Lohnsteuer-Richtlinien 2023 hat die Finanzverwaltung fast unbemerkt eine Änderung bei der Berechnung des Lohnsteuerabzugs bei nur zeitweiser Tätigkeit während eines Monats im Inland eingeführt. Diese Änderung kann jedoch weitreichende Konsequenzen für Arbeitgeber und -nehmer haben und zu einer höheren Lohnsteuerbelastung führen.

Hat der Arbeitnehmer in einem Lohnzahlungszeitraum neben Arbeitslohn, der dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt, auch Arbeitslohn bezogen, der nicht im Inland zu versteuern ist, erfolgt gemäß R 39b.5 Abs. 3 LStR 2023 seit 01.01.2023 die Steuerberechnung nach der Lohnsteuer-Tagestabelle. Zuvor war die anfallende Lohnsteuer nach der Lohnsteuer-Monats-tabelle zu ermitteln. Ist ein Arbeitnehmer z. B. nur für einige Tage innerhalb eines Monats im Inland beschäftigt und erhält dafür einen Arbeitslohn von 1.250 Euro, kommt nun die Lohnsteuer-Tagestabelle zur Anwendung, wenn er für die restlichen Tage des Monats Arbeitslohn im Ausland bezieht, das nach dem anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen steuerfrei ist. Es wäre in diesem

Fall Lohnsteuer in Höhe von rund 200 Euro zu entrichten. Im vergleichbaren Fall vor 2023 wäre nach der Lohnsteuer-Monats-tabelle keine Lohnsteuer im Inland angefallen.

Von der mit den LStR 2023 geänderten Rechtsauffassung der Finanzverwaltung betroffen sind u. a. die folgenden Fälle:

- ▶ Entsendung in oder aus einem DBA-Staat, wenn der Beginn oder das Ende der Entsendung nicht auf den ersten oder letzten Tag eines Monats fällt,
- ▶ grenzüberschreitende Tätigkeiten, wenn z. B. bei einem inländischen Beschäftigungsverhältnis der Wohnsitz des Arbeitnehmers im Ausland liegt und die Tätigkeit sowohl vom ausländischen Homeoffice als auch vom Inland aus ausgeübt wird,
- ▶ Dienstreisen ins Ausland bzw. Inland, wenn das Besteuerungsrecht hinsichtlich der Reisetage laut DBA anteilig dem jeweils anderen Staat zusteht.

Die infolge der Anwendung der Lohnsteuer-Tagestabelle anfallende Lohnsteuer kann im Fall von Arbeitnehmern, die in Deutschland mangels Wohnsitzes oder gewöhnlichen Aufenthalts beschränkt steuerpflichtige Einkünfte erzielen, zu einer definitiven Steuerbelastung führen. Bei in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern kann im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung ein entsprechender Ausgleich der Steuerbelastung erfolgen, sodass sich grundsätzlich keine steuernachteiligen Auswirkungen ergeben.

Hinweis: Etwaig betroffene Arbeitnehmer sollten über diese geänderte Rechtsauffassung der Finanzverwaltung informiert und auf eventuelle steuerliche Nachteile hingewiesen werden. Ob die Anwendung der Lohnsteuer-Tagestabelle mit den gesetzlichen Grundlagen vereinbar ist, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Es könnte deshalb erwogen werden, gegen entsprechende Steuerfestsetzungen Rechtsbehelfe einzulegen. Mehr hierzu lesen Sie hier.



Abkommensrechtliche Dreieckskonstellationen bei grenzüberschreitendem Arbeiten

Von Deutschland abgeschlossene Doppelbesteuerungsabkommen stehen gleichberechtigt nebeneinander und sind autonom auszulegen. Das gilt auch, wenn und soweit eines von mehreren Abkommen einem Steuerpflichtigen Begünstigungen gewährt.

Im Streitfall hatte ein Ehepaar seinen Lebensmittelpunkt in Deutschland, wobei ein Ehepartner Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in der Schweiz erzielte, für die er einen Zweitwohnsitz in Frankreich unterhielt. Den Arbeitslohn versteuerte der Kläger in Frankreich und behandelte ihn in seiner deutschen Einkommensteuererklärung aufgrund des DBA Schweiz 1971/2010 als steuerfrei.

Der BFH bestätigte mit Urteil vom 01.06.2022 (Az. I R 30/18, DStR 2022, S. 2090), dass der Arbeitslohn laut DBA Schweiz 1971/2010 in Deutschland unter Progressionsvorbehalt steuerfrei sei. Zwar stehe bei isolierter Betrachtung der jeweiligen DBA das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn nach dem DBA zwischen Deutschland und der Schweiz dem Quellenstaat Schweiz, nach dem zwischen der Schweiz und Frankreich vereinbarten DBA Frankreich (Grenzpendlerregelung) und nach dem zwischen Frankreich und Deutschland bestehenden DBA Deutschland zu. Allerdings könne durch diese Zuweisung des Besteuerungsrechts an Deutschland die Steuerfreistellung für den Arbeitslohn des Klägers nach dem DBA zwischen Deutschland und der Schweiz nicht aufgehoben werden. DBA-Normen betreffen stets nur die jeweiligen

Vertragsstaaten und hätten keine auf andere Staaten reichende „abkommensübergreifende“ Wirkung.

Auch die unilateralen Rückfallklauseln in Deutschland (§ 50d Abs. 8 und Abs. 9 Satz 1 EStG) seien nicht einschlägig. Eine Steuerbefreiung aufgrund des DBA zwischen der Schweiz und Frankreich reicht laut BFH nicht aus, um einen solchen Besteuerungsrückfall zu begründen.

Hinweis: Der BFH betont, dass abkommensrechtliche Dreieckskonstellationen nur durch besondere abkommensrechtliche oder unilaterale Regelungen und (entgegen der Auffassung des BMF) nicht durch Rück- und Weiterverweisungen im Internationalen Privatrecht gelöst werden könnten.

Abtretung von Kindergeldzahlungen an den Arbeitgeber bei Nettolohnvereinbarung

Werden im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung vom Arbeitnehmer Kindergeldbeträge an den Arbeitgeber abgetreten, führt das zu einer Verringerung des Bruttoarbeitslohns.

Im Rahmen von (grenzüberschreitenden) Entsendungen werden häufig Nettolohnvereinbarungen getroffen, in welchen die Unternehmen vollumfänglich für die Lohnsteuer ihrer Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Entsendung eintreten, indem den Arbeitnehmern die Auszahlung eines bestimmten Betrags als Nettolohn unab-

hängig von der Steuer- und Abgabenlast zugesichert wird. Im Streitfall wurde in diesem Zuge zudem vereinbart, dass das Kindergeld direkt an den Arbeitgeber ausgezahlt wird.

Das FG Düsseldorf kommt mit Urteil vom 01.11.2021 (Az. 14 K 2577/20 E, EFG 2022, S. 759) zu dem Ergebnis, dass die Auszahlungen des Kindergeldes an den Arbeitgeber den Bruttoarbeitslohn verringerten. Der Vorgang sei mit einer Steuererstattung an den Arbeitgeber bzw. einer Arbeitslohnrückzahlung wirtschaftlich vergleichbar.

Hinweis: Ob die Rückzahlung von Arbeitslohn zu Werbungskosten oder zu negativen Einnahmen führt, bleibt zwar mangels Entscheidungserheblichkeit offen. Das FG Düsseldorf präferiert jedoch die Beurteilung als negative Einnahmen.

Beim BFH ist die Revision gegen das Urteil unter dem Az. VI R 26/21 anhängig.

VERANSTALTUNGEN

MÄRZ

**Unternehmen Zukunft – Mitarbeiter-
gewinnung und -bindung, Digitalisierung
und Nachhaltigkeit im Fokus**

29.03.2023 // Köln

APRIL

**Fokus Recht: Microsoft 365 & Co. –
Können Unternehmen Cloud-Dienste
rechtssicher einsetzen?**

25.04.2023 // Webinar

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