

novus

PERSONAL

Gesetzliche Änderungen
im Personalbereich zum
01.01.2024

Hinweisgeberschutzgesetz:
Arbeitsrechtliche Themen

Widerruf einer A1-Beschei-
nung – Korrekte Angaben
bei der Antragstellung von
entscheidender Bedeutung



Vorwort



Nach einem hoffentlich guten Start ins neue Jahr erwarten Sie im Personalbereich – wie auch in den letzten Jahren – zahlreiche gesetzliche Änderungen, die es zu beachten gilt. Mit der ersten Ausgabe unserer novus Mandanteninformation Personal in 2024 haben wir deshalb für Sie die wesentlichsten Änderungen zusammengestellt.

Das Jahr 2023 ging in Sachen Steuergesetzgebung allerdings turbulent zu Ende. Ein großes Paket an steuerlichen Erleichterungen, das unter dem wohlklingenden Namen Wachstumschancengesetz als umfassende Stütze für die Unternehmen in Deutschland angesichts der großen wirtschaftlichen Herausforderungen vorgesehen war, konnte nicht final beschlossen werden. Der Bundesrat verweigerte angesichts der allgemeinen haushaltspolitischen Lage im Bund und der Befürchtung zusätzlicher Belastungen für die Länderhaushalte die Zustimmung. Der einberufene Vermittlungsausschuss konnte bislang keinen Kompromiss finden. Lediglich einige zeitkritische Regelungen, allerdings ohne Bezug zum Personalbereich, wurden in ein anderes Gesetzgebungsverfahren überführt und beschlossen.

Damit bleibt abzuwarten, ob die übrigen im Wachstumschancengesetz vorgesehenen Regelungen noch Gesetzeskraft erlangen. In dieser Ausgabe finden Sie dazu einen Überblick über die für den Personalbereich wesentlichen Änderungen, die derzeit noch im Vermittlungsausschuss verhandelt werden.

Wir halten Sie über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden – und können Ihnen bereits heute versichern: auch 2024 wird in Sachen Gesetzgebung wieder ein spannendes Jahr!

Anne-Marie Kekow

Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Partnerin

Dr. Evelyn Nau

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



IM FOCUS

Gesetzliche Änderungen im Personalbereich zum 01.01.2024	4
Im Wachstumschancengesetz vorgesehene steuerliche Änderungen, die noch nicht final umgesetzt wurden	7

LOHNSTEUER

Grundlohn bei steuerfreien Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit	7
Steuerbefreiung von Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit Fernzügen	8
Überlassung von Zubehör für (Elektro-)Fahrräder	8
Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung im Ausland	8
Erste Tätigkeitsstätte: Keine stillschweigende Zuordnung durch geringfügige Tätigkeit	9
Umzug wegen Home-Office als Werbungskosten abziehbar	9

ARBEITSRECHT

Hinweisgeberschutzgesetz: Arbeitsrechtliche Themen	10
Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeittätigkeit	11
Arbeit auf Abruf: Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit	11
Corona-Quarantäne: Kein Recht auf mehr Urlaubstage	12
Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen	12
Fremdgeschäftsführer einer GmbH als Arbeitnehmer i. S. d. BUrlG	13
Rückforderung von Kurzarbeitergeld bei Leistungsantrag für Gekündigte	13
Zu den betrieblichen Voraussetzungen von Kurzarbeitergeld	14
Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung nach Übernahme eines Leiharbeitnehmers	14

SOZIALVERSICHERUNG

Zum sozialversicherungsrechtlichen Status eines Gesellschafter-Geschäftsführers	15
---	----

INTERNATIONAL

Widerruf einer A1-Bescheinigung – Korrekte Angaben bei der Antragstellung von entscheidender Bedeutung	15
--	----



Gesetzliche Änderungen im Personalbereich zum 01.01.2024

Zum 01.01.2024 sind zahlreiche steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Gesetzesänderungen im Personalbereich zu berücksichtigen. Die wesentlichsten Änderungen sind:

Steuertarifwerte

Der Grundfreibetrag ist zum 01.01.2024 von bislang 10.632 Euro auf nun 10.932 Euro angestiegen.

Entsprechend verschieben sich die Tarif Eckwerte. So greift ab 2024 der Spitzensteuersatz von 42 % erst bei einem zu versteuernden Einkommen von 66.761 Euro (statt bislang 62.810 Euro).

Die Befreiung von der Erhebung des Solidaritätszuschlags greift in 2024 bis zu einem Einkommensteuerbetrag von 18.130 Euro (bzw. 36.260 Euro bei zusammenveranlagten Steuerpflichtigen). Zuvor galt noch ein Freibetrag von 17.543 Euro (bzw. 35.086 Euro). Bei einer höheren Einkommensteuer ist der Solidari-

tätszuschlag weiterhin zu entrichten, wobei innerhalb eines Übergangsbereichs noch eine gewisse Entlastung vorgesehen ist.

Familiententlastung

Zwar wird pro steuerlich zu berücksichtigendem Kind auch in 2024 unverändert ein Kindergeld von 250 Euro gezahlt. Allerdings erhöht sich der Kinderfreibetrag von bislang 3.012 Euro auf 3.192 Euro in 2024.

Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz wurde der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von bislang 1.440 Euro auf 2.000 Euro angehoben. Somit können unter weiteren Voraussetzungen z. B. Aktien am Arbeit gebenden Unternehmen verbilligt oder unentgeltlich bis zu einem Betrag von 2.000 Euro an den Arbeitnehmer in 2024 gewährt werden.

Aufschiebende Besteuerung bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers kann unter bestimmten Bedingungen zum Zeitpunkt der Überlassung steuerfrei belassen und erst zu einem späteren Zeitpunkt versteuert werden. Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz wurden hier einige Modifikationen beschlossen, die ab 2024 greifen.

So kann die aufschiebende Besteuerung nun auch von Arbeitnehmern genutzt werden, die in einem Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeiter beschäftigt und einem Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. Euro bzw. einer Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. Euro beschäftigt sind. Diese Eckwerte wurden im Vergleich zu den bisherigen Werten verdoppelt bzw. vervierfacht.

Arbeitnehmer können ab 2024 von der aufschiebenden Besteuerung auch dann Gebrauch machen, wenn ihnen die Gesellschaftsanteile nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von den Gesellschaftern des Unternehmens überlassen werden. Zudem wird der Anwendungsbereich der aufschiebenden Besteuerung auch auf die Übertragung von Anteilen, über die der Arbeitnehmer nicht rechtlich verfügen kann (sog. vinkulierte Anteile), ausgeweitet.

Die aufschiebende Besteuerung kann ab 2024 auch angewendet werden, wenn die o. g. Schwellenwerte im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre (statt wie bisher lediglich im Vorjahr) nicht überschritten wurden. Zudem darf der maßgebliche Gründungszeitpunkt des Unternehmens nun zukünftig bis zu 20 Jahre (bisher bis zu 12 Jahre) vor dem Beteiligungszeitpunkt liegen.

Sofern nicht zwischenzeitlich bereits die aufgeschobene Besteuerung z. B. infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelöst wurde, ist die finale Besteuerung des geldwerten Vorteils zukünftig nicht wie bisher nach 12 Jahren, sondern erst nach 15 Jahren durchzuführen.

Für den Fall der Besteuerung des geldwerten Vorteils bei Beendigung des Dienstverhältnisses regelt eine Ergän-

zung der Vorschrift, dass bei Rückwerb der Anteile durch den Arbeitgeber oder einer Konzerngesellschaft für die Ermittlung des zu versteuernden geldwerten Vorteils nur die tatsächlich vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gewährte Vergütung heranzuziehen ist.

Schließlich findet ab 2024 eine Besteuerung bei Vorliegen der die nachträgliche Besteuerung auslösenden Tatbestände „Ablauf von 15 Jahren“ und „Beendigung des Dienstverhältnisses“ dann nicht statt, wenn der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis unwiderruflich im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung erklärt, dass er die Haftung für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer übernimmt. In diesen Fällen löst erst die tatsächliche Veräußerung oder Übertragung der Anteile eine Besteuerung aus.

Sachbezugswerte für Mahlzeiten an Arbeitnehmer

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten, werden diese mit dem Sachbezugswert der Lohnsteuer unterworfen. Die Finanzverwaltung gibt die ab dem 01.01.2024 geltenden Sachbezugswerte bekannt.

Gemäß dem BMF-Schreiben vom 07.12.2023 (Az. IV C 5 - S 2334/19/10010 :005, DStR 2023, S. 2794) beträgt der Wert für ein arbeitstäglich unentgeltlich

oder verbilligt an den Arbeitnehmer überlassenes Mittag- oder Abendessen 4,13 Euro (bisher 3,80 Euro) und der Wert für ein Frühstück 2,17 Euro (bisher 2,00 Euro). Bei Vollverpflegung sind die Mahlzeiten mit dem Wert von 10,43 Euro anzusetzen.

Sachbezugswerte für freie Unterkunft

Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt ab 01.01.2024 278 Euro monatlich.

Pauschbeträge bei Auslandsdienstreisen

Turnusgemäß hat das BMF mit Schreiben vom 21.11.2023 (BStBl. I 2023, S. 2076) die ab 01.01.2024 zu berücksichtigenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für Auslandsdienstreisen bekannt gegeben. Bis zu diesen Beträgen können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern entsprechende Kosten lohnsteuerfrei erstatten.

Umzugskosten ab 01.03.2024

Mit Schreiben vom 28.12.2023 (DStR 2024, S. 114) hat das BMF die ab 01.03.2024 geltenden Werte für Umzugskosten bekanntgegeben, die für eine lohnsteuerfreie Kostenerstattung im Fall eines beruflich bedingten Umzugs heranzuziehen sind:

	Bis 29.02.2024	Ab 01.03.2024
Höchstbetrag für umzugsbedingte zusätzliche Unterrichtskosten für Kinder	1.181 Euro	1.286 Euro
Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen für den Arbeitnehmer	886 Euro	964 Euro
Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen für andere Personen in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitnehmer	590 Euro	643 Euro
Pauschvergütung für Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes ohne Wohnung oder nach dem Umzug ohne eigene eingerichtete Wohnung	177 Euro	193 Euro

Sozialversicherungs-Rechengrößen-Verordnung 2024

Mit der am 24.11.2023 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2023, Nr. 322) veröffentlichten Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024 wurden die ab 01.01.2024 geltenden Werte für die Ermittlung von Sozialversicherungsbeiträgen beschlossen.

Die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung betragen im Vergleich zu 2023 (s. unten):

Beitragszuschuss zur Krankenversicherung

Der Beitragszuschuss 2024 zur privaten Krankenversicherung steigt auf 421,76 Euro und für die Pflegeversicherung auf 87,98 Euro. Dieser Zuschuss ist bundesweit mit Ausnahme der Pflegeversicherung in Sachsen (60,12 Euro) einheitlich.

Höhe der Künstlersozialabgabe

Nach der am 01.01.2024 in Kraft getretenen Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 (BGBl. I 2023, Nr. 240 vom 08.09.2023) beträgt der Prozentsatz der Künstlersozialabgabe auch im Jahr 2024 weiterhin 5,0 %. Die Verordnung löst die Künstlersozialabgabe-Verordnung 2022 vom 13.09.2021 (BGBl. I 2022, S. 4243) ab.

Mindestlohn

Der Mindestlohn erhöht sich ab dem 01.01.2024 auf 12,41 Euro je Stunde.

Geringfügige Beschäftigung

Die Geringfügigkeitsgrenze wurde zum 01.01.2024 im Zuge der Mindestlohnerhöhung von bislang 520 Euro monatlich auf 538 Euro monatlich angehoben. Entsprechend beginnt die sog. Midi-Beschäftigung ab 01.01.2024 bei 538,01 Euro und endet bei 2.000 Euro monatlich.

Arbeitnehmersparzulage

Die Einkommensgrenze, bis zu der Arbeitnehmer die Gewährung der Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen beantragen können, steigt in 2024 von bislang 20.000 Euro (bzw. 40.000 Euro bei zusammenveranlagten Steuerpflichtigen) für Vermögensbeteiligungen und 17.900 Euro (bzw. 35.800 Euro) bei wohnungswirtschaftlicher Verwendung in 2024 einheitlich auf 40.000 Euro (bzw. 80.000 Euro).

RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG	WEST				OST			
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	Monat	Monat	Jahr	Jahr	Monat	Monat	Jahr	Jahr
	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	7.300,00	7.550,00	87.600,00	90.600,00	7.100,00	7.450,00	85.200,00	89.400,00
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	7.300,00	7.550,00	87.600,00	90.600,00	7.100,00	7.450,00	85.200,00	89.400,00
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.987,50	5.175,00	59.850,00	62.100,00	4.987,50	5.175,00	59.850,00	62.100,00
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.550,00	5.175,00	66.600,00	69.300,00	5.550,00	5.775,00	66.600,00	69.300,00
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.395,00	3.535,00	40.740,00	42.420,00	3.290,00	3.465,00	39.480,00	41.580,00

Im Wachstumschancengesetz vorgesehene steuerliche Änderungen, die noch nicht final umgesetzt wurden

Mit dem Wachstumschancengesetz sollten zum 01.01.2024 einige steuerliche Änderungen vorgenommen werden, die den Personalbereich betreffen. Das Gesetz wurde zwar am 17.11.2023 im Bundestag beschlossen, jedoch verweigerte der Bundesrat die erforderliche Zustimmung und rief den Vermittlungsausschuss an. Bis Ende 2023 konnte kein Vermittlungsergebnis erzielt werden, so dass nun abzuwarten bleibt, ob und zu welchem Zeitpunkt die vorgesehenen Regelungen noch umgesetzt werden.

In der Diskussion stehen folgende Maßnahmen:

- ▶ Anhebung der **Verpflegungspauschalen** für inländische Reisen
 - für jeden Kalendertag, an dem Arbeitnehmer 24 Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend sind, von 28 Euro auf 32 Euro,

- für den An- oder Abreisetag, wenn Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb der Wohnung übernachten, von jeweils 14 Euro auf 16 Euro,
- für jeden Kalendertag, an dem Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb der Wohnung mehr als 8 Stunden von der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte abwesend sind, von 14 Euro auf 16 Euro,

- ▶ Ermittlung des **geldwerten Vorteils** aus der Überlassung eines betrieblichen **Elektrofahrzeugs** auch zur Privatnutzung unter Ansatz nur eines Viertels des Bruttolistenneupreises bei einem Listenpreis von nicht mehr als 70.000 Euro (bislang 60.000 Euro),

- ▶ Anhebung des Freibetrags für Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer und deren Begleitpersonen anlässlich von **Betriebsveranstaltungen** von bisher 110 Euro auf 150 Euro je Teilnehmer für zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr,
- ▶ Wegfall der Anwendung der sog. **Fünftelregelung** für Abfindungen und Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit, wie z. B. Jubiläumszuwendungen, im Lohnsteuerabzugsverfahren aus Vereinfachungsgründen (unverändert kann diese aber weiterhin im Rahmen der persönlichen Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden),
- ▶ Wegfall des Grenzbetrags von durchschnittlich 100 Euro, um Beiträge zur Gruppenunfallversicherung pauschal versteuern zu können.

NOVUS LOHNSTEUER

Grundlohn bei steuerfreien Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit

Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge bleiben steuerfrei, sofern sie einen bestimmten prozentualen Anteil des Grundlohns nicht übersteigen.

Im Streitfall ging es um die Frage, ob aufgrund einer Gehaltsumwandlung geleistete Arbeitgeberzahlungen an eine Unterstützungskasse

zum Grundlohn i. S. v. § 3b Abs. 2 Satz 1 EStG gehören, welcher Basis für die Ermittlung der maximal steuerfrei auszahlbaren Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge ist. Nach Auffassung des BFH ist der Grundlohn das arbeitsvertraglich geschuldete Entgelt (Urteil vom 10.08.2023, Az. VI R 11/21, DStR 2023, S. 2398). Es spielt demnach keine

Rolle, ob der Grundlohn dem Arbeitnehmer tatsächlich zufließt. Deshalb – so der BFH – zählen auch die vertraglich geschuldeten und regelmäßig an die Unterstützungskasse geleisteten Zahlungen zum Grundlohn.

Steuerbefreiung von Arbeitgeberleistungen für Fahrten mit Fernzügen

Das BMF hat mit Schreiben vom 07.11.2023 (Az. IV C 5 – S 2342/19/10007:009) zur Steuerbefreiung für Arbeitgeberzuschüsse für Nahverkehrstickets nach § 3 Nr. 15 EStG Stellung genommen. Konkret ging es um die steuerlichen Auswirkungen der Nutzungsmöglichkeiten von Fernverkehrsverbindungen bei diesen Tickets.

Seit 01.01.2019 sind nach § 3 Nr. 15 EStG Arbeitgeberleistungen steuerbefreit, wenn sie für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (Personenfernverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für alle Fahrten des Arbeitnehmers im öffentlichen Personennahverkehr gewährt werden.

Die Finanzverwaltung stellt klar, dass eine Fahrt im öffentlichen Personennahverkehr i. S. d.

§ 3 Nr. 15 EStG auch dann vorliegt, wenn eine Fahrberechtigung für den öffentlichen Personennahverkehr auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben wird. Hierunter fällt insbesondere die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte IC/ICE-Verbindungen.

Hinweis: Das BMF-Schreiben ist in allen offenen Fällen ergänzend zum ursprünglichen BMF-Schreiben vom 15.08.2019 (BStBl. I 2019, S. 875) anzuwenden.

Überlassung von Zubehör für (Elektro-)Fahrräder

Die OFD Frankfurt hat mit einer Rundverfügung die bisherige Verwaltungsauffassung zur Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern um eine Regelung zur Überlassung von Fahrradzubehör ergänzt.

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads, das kein Kraftfahrzeug ist, sind lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 37 EStG).

Mit Rundverfügung vom 02.11.2023 (Az. S 2334 A – 32 – St 210, DStR 2023, S. 2860) stellt die OFD Frankfurt klar, dass die lohnsteuerlichen Regelungen auch bei Überlassung mehrerer (Elektro-)Fahrräder an einen Arbeitnehmer anzuwenden sind.

Ferner ergänzt die Rundverfügung die Ländere Erlasse dahingehend, dass die Überlassung von fest am Rahmen des Fahrrads oder anderen Fahrradteilen verbaute Zubehörteile, wie z. B. Fahrradständer, Gepäckträger oder Schutzbleche, ebenfalls von der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 37 EStG umfasst sein können (s. auch H 3.37 LStH 2024 unter dem neuen Stichwort „Zubehör“). Nicht hierunter fallen hingegen in Halterungen einsetzbare Gegenstände, wie z. B. Fahrradanhänger oder Taschen.

Hinweis: Sofern die Überlassung eines betrieblichen (Elektro-)Fahrrads nicht nach § 3 Nr. 37 EStG steuerfrei ist, z. B. weil die Überlassung auf einer Gehaltsumwandlung basiert, ist für die Bewertung des daraus resultierenden geldwerten Vorteils die 1%-Regelung anwendbar. Wird

das (Elektro-)Fahrrad nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2031 erstmalig überlassen, ist ein auf volle 100 Euro abgerundetes Viertel der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers bei der Berechnung des geldwerten Vorteils zu berücksichtigen (so bereits auch gleich lautende Erlasse der Obersten Finanzbehörden der Länder vom 09.01.2020, BStBl. I 2020, S. 174). Handelt es sich um ein Elektrofahrrad, das verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen ist, ist der geldwerte Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zudem mit 0,03 % der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anzusetzen (vgl. auch BMF-Schreiben vom 03.03.2022, Az. IV C 5 – S 2334/21/10003:001, BStBl. I 2022, S. 232).

Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung im Ausland

Die Notwendigkeit von Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung im Ausland ist stets im konkreten Einzelfall zu prüfen. Die im Inland geltende Typisierung von Mietaufwendungen ist auf Auslandssachverhalte nicht übertragbar.

Damit hat der BFH mit Urteil vom 09.08.2023 (Az. VI R 20/21, DStR 2023, S. 2481) entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung entschieden. Diese vertritt, dass die als Werbungs-

kosten abziehbaren notwendigen Unterkunftskosten im Ausland im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung typisierend ermittelt werden können. Als notwendig anzusehen sei die ortsübliche Miete für eine nach Lage und Ausstattung durchschnittlichen Wohnung von 60 Quadratmetern (BMF-Schreiben vom 25.11.2020, BStBl. I 2020, S. 1228, Rz. 112). Die auf die Zweitwohnung entfallenden Aufwendungen seien nach Auffassung der Finanzverwaltung daher maximal in dieser Höhe abziehbar.

Der BFH widerspricht dieser Auffassung mit dem Argument, dass die ortsübliche Vergleichsmiete in Auslandssachverhalten nicht feststellbar sei. Auch fehle es regelmäßig an einem für eine Typisierung erforderlichen typischen Fall, da die Wohnverhältnisse von den länderspezifischen Gegebenheiten abhängen und daher nicht vergleichbar seien. Es sei daher stets im Einzelfall zu prüfen, welche Aufwendungen nach objektiven Maßstäben erforderlich, d. h. notwendig, seien.

Erste Tätigkeitsstätte: Keine stillschweigende Zuordnung durch geringfügige Tätigkeit

Die Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers kann nicht allein durch eine dort nur geringfügig erbrachte Tätigkeit begründet werden.

Kosten, die für Fahrten zur und den Aufenthalt an der ersten Tätigkeitsstätte anfallen, können steuerlich nicht als Reisekosten geltend gemacht werden. Die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers bestimmt sich dazu in erster Linie nach der arbeitsrechtlichen Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers. Einer ausdrücklichen Zuordnungsentscheidung durch den Arbeitgeber bedarf es dabei nicht. Vielmehr lässt sich diese aus der Anweisung des Arbeitgebers schließen, in welcher betrieblichen Einrichtung der Arbeitnehmer tätig werden soll.

Wird der Arbeitnehmer aber an verschiedenen betrieblichen Einrichtungen des Arbeitgebers oder ganz überwiegend außerhalb einer betrieblichen Einrichtung tätig, kann allein aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer eine betriebliche Einrichtung gelegentlich aufsucht oder aufzusuchen hat, um dort seiner beruflichen Tätigkeit nachzugehen, nicht auf eine stillschweigende Zuordnung zu dieser Einrichtung geschlossen werden. Dies entschied der BFH mit Urteil vom 14.09.2023 (Az. VI R 27/21, DStR 2023, S. 2555). Zwar reiche es aus, wenn der Arbeitnehmer an seiner ersten Tätigkeitsstätte nur in geringem Umfang seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen habe. Dies gelte jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer der Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber – ggf.

auch durch schlüssiges Verhalten – zugeordnet worden sei. Die Zuordnung zu der betrieblichen Einrichtung selbst könne sich hingegen nicht aus einer geringfügigen Tätigkeit an diesem Ort ergeben.

Im Streitfall kam der BFH daher zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer über keine erste Tätigkeitsstätte verfügte und die Aufwendungen für Verpflegung und Fahrten daher Reisekosten darstellten und als Werbungskosten berücksichtigt werden konnten.

Umzug wegen Home-Office als Werbungskosten abziehbar

Nach ständiger Rechtsprechung sind Umzugskosten als Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit abziehbar, wenn der Umzug nahezu ausschließlich beruflich veranlasst ist. Das FG Hamburg entschied, dass dies auch dann der Fall ist, wenn der Umzug erfolgt, um in der neuen Wohnung ein Arbeitszimmer einzurichten, das ein ungestörtes Arbeiten ermöglicht.

Im Streitfall verlegten die als Arbeitnehmer tätigen Eheleute ihre Tätigkeit während der Corona-Pandemie auf Wunsch ihrer Arbeitgeber in das Home-Office. Die Arbeit von zu Hause aus war ihnen jedoch nur mit erheblichen Beeinträchtigungen möglich, weshalb sie in eine neue Wohnung zogen, die es ihnen ermöglichte, ihre Arbeit zur Zufriedenheit ih-

rer Arbeitgeber auszuüben. Die durch den Umzug entstandenen Kosten machten sie als Werbungskosten geltend.

Das FG Hamburg ließ den Werbungskostenabzug mit Urteil vom 23.02.2023 (Az. 5 K 190/22, EFG 2023, S. 819) zu. Eine Verbesserung und Erleichterung der Arbeitsbedingungen könne nur durch räumlich getrennte Arbeitsmöglichkeiten erreicht werden. Da die ursprüngliche Wohnung hierfür keine Möglichkeit bot, sei der Umzug zur ungestörten Ausübung der Tätigkeiten erforderlich gewesen. Auch der zeitliche Zusammenhang, sowie die Tatsache, dass die beiden Wohnungen ansonsten nicht wesentlich voneinander abwichen, spreche nach Ansicht des Finanzgerichts für eine berufliche Veranlassung.

Hinweis: Die Revision des Urteils ist beim BFH anhängig (Az. VI R 3/23).

Hinweisgeberschutzgesetz: Arbeitsrechtliche Themen

Spätestens seit 17.12.2023 müssen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ein Hinweisgebersystem implementiert haben. Das ist noch längst nicht in allen Unternehmen Realität und sollte schnellstmöglich nachgeholt werden, da ansonsten drastische Bußgelder als Sanktion drohen. In diesem Zusammenhang spielen auch arbeitsrechtliche Fragen eine bedeutsame Rolle.

Nach dem sog. Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) müssen Unternehmen interne und externe Meldemöglichkeiten für ihre Mitarbeitenden schaffen, damit diese bestimmte Missstände im Unternehmen melden können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Hinweis: Ausführliche Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz finden Sie hier.



Sicherstellung unternehmensinterner Abläufe

Kommt es zu einer Meldung, müssen bestimmte unternehmensinterne Abläufe sichergestellt sein. Diese sollten in einer Hinweisgeberrichtlinie, ggf. auch in einem Code of Conduct, festgelegt und entsprechend kommuniziert werden. Die Mitarbeitenden sollten dabei dazu angehalten werden, vorzugsweise an die interne Meldestelle zu melden, um evtl. Rufschädigungen zu vermeiden. Der Prozess nach Eingang einer Meldung ist gesetzlich vorgeschrieben. Es empfiehlt sich, einen verschrifteten Ablaufplan zu erstellen, um Rückmeldefristen und Vertraulichkeit zu wahren.

Ernennung von Ansprechpartnern

Für die internen Meldungen müssen unabhängige (Compliance-)Ansprechpartner benannt werden. Infrage kommen sowohl interne Mitarbeitende wie auch externe Dritte. Sofern Unternehmen die interne Meldestelle mit eigenen Mitarbeitenden betreiben, muss die personelle Ausstattung der Meldestelle sichergestellt und das zuständige Personal insb. im Bereich Compliance geschult sein. Die zuständigen Beschäftigten müssen rechtlich prüfen können, ob der gemeldete Hinweis nach dem HinSchG meldefähig ist, und die hohen Anforderungen

an die vertrauliche Behandlung der Meldung erfüllen. Weiter müssen sie interne Folgemaßnahmen, wie bspw. interne Untersuchungen, durchführen können. Arbeitgeber sollten entsprechende Qualifikationsnachweise dokumentieren und im Bedarfsfall vorhalten können. Wichtig ist zudem, dass die Unabhängigkeit der zuständigen Beschäftigten gewährleistet wird und Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können.

Hinweis: Sofern Unternehmen die interne Meldestelle durch externe Ombudspersonen, etwa Rechtsanwälte, organisieren, können sie sich auf deren Qualifikationen verlassen.

Einbindung des Betriebsrats

Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, sollte dieser bei der Implementierung eines Hinweisgebersystems frühzeitig eingebunden und angemessen beteiligt werden. Konkret ist der Betriebsrat vorab über die geplante Einrichtung eines Hinweisgebersystems zu informieren (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Dessen Implementierung kann ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auslösen, wonach der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb mitzubestimmen hat.

Zwar besteht bei der Entscheidung über das „Ob“, also ob eine interne Meldestelle errichtet wird, angesichts der bestehenden gesetzlichen Verpflichtung kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Aber beim „Wie“ bestehen Gestaltungsspielräume hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Hinweisgebersystems oder der Benennung der die interne Meldestelle betreibenden internen Mitarbeitenden, bei der der Betriebsrat einzubinden ist (§ 99 BetrVG).

Entsprechend ist wiederum die Entscheidung darüber, ob das Unternehmen die interne Meldestelle im Unternehmen selbst oder bei einem externen Dritten einrichtet, nicht mitbestimmungspflichtig. Auch bietet das weitere Verfahren bezüglich der Bearbeitung der eingegangenen Hinweise Spielräume für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Schließlich sind die Betriebsräte vor etwaigen Schulungsmaßnahmen, die aufgrund der Errichtung und des Betriebs einer internen Meldestelle erforderlich werden, ordnungsgemäß nach §§ 96 ff. BetrVG zu beteiligen.

Unternehmensinterne Vorkehrungen wegen des Schutzes des Hinweisgebers vor Repressalien

Das HinSchG verbietet jegliche Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen. Es darf ihnen gegenüber also bspw. nicht zu einer Kündigung, der Nichtberücksichtigung bei einer Beförderungsmöglichkeit, einer Versetzung oder der Versagung bzw. Reduzierung eines Bonus kommen. Zur effektiven Ausgestaltung dieses Verbots von Repressalien können sich hinweisgebende Personen auf eine Beweislastumkehr berufen. Demnach wird das Vorliegen einer Repressalie gesetzlich vermutet und der Arbeitgeber muss diese Vermutung widerlegen. Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen bei geplanten Personalmaßnahmen die Grundlagen und Beweggründe von Personalentscheidungen gut dokumentieren.

Melde- und Anzeigepflichten beachten

Um Verstöße effektiv ahnden bzw. abstellen zu können, müssen Melde- und Anzeigepflichten beachtet und ggf. arbeitsrechtliche Fristen überwacht werden.

Von bestimmten Ausnahmen (§ 138 StGB) abgesehen, sind Straftaten grundsätzlich nicht anzeigepflichtig. Jedoch kann bei steuerrechtlichen Zuwiderhandlungen eine unverzügliche Berichtigungspflicht nach § 153 AO bestehen, deren Verletzung eine Strafbarkeit wegen Steuerhinterziehung nach sich ziehen kann. Weitere Meldepflichten können sich aus dem Geldwäschegesetz ergeben. Unter Umständen kann sich eine aktive Kontaktaufnahme mit den Ermittlungsbehörden empfehlen, um das Risiko einer zeitnahen anderweitigen Kenntnisnahme durch die Behörden, etwa durch externe Meldestellen, zu reduzieren. Dies kann auch zur Abwendung drohender Zwangsmaßnahmen und zur Beschränkung des Risikos einer eigenen Strafbarkeit ggf. durch Unterlassen dienen. Zudem erfordert ein funktionierendes Compliance-System ein klares Bekenntnis zu rechtskonformem Verhalten, was seinerseits durch Erstattung einer Strafanzeige gewährleistet werden kann. Wird die Erstattung einer Strafanzeige in Betracht gezogen, ist bei sog. Antragsdelikten die dreimonatige Antragsfrist zu beachten.



Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeittätigkeit

Grundsätzlich muss ein Arbeitgeber bei der Festlegung der Arbeitszeit möglichst auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Mitarbeitenden nicht entgegenstehen. Allerdings besteht kein Anspruch eines Arbeitnehmers auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit, wie im Streitfall eine Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie von Samstagsarbeit.

Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG muss ein Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festlegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Dabei sind die betrieblichen Gründe von allerdings nicht an den persönlichen Belan-

gen, wegen derer die Teilzeit beantragt wird, und deren Gewicht zu messen. Wie das LAG in seinem Urteil vom 13.07.2023 (Az. 5 Sa 139/22) klarstellt, sieht das Gesetz keine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denen des Arbeitnehmers vor. Führt die vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung der Arbeitszeit zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Organisationskonzepts, hat der Arbeitnehmer nach Auffassung des Gerichts keinen Anspruch auf Änderung des Arbeitsvertrags mit der von ihm gewünschten Verteilung der Arbeitszeit.

Hinweis: Im Streitfall ging es in einer Bäckerei mit Wechselschichtsystem um den ausschließlichen Einsatz in der Mittelschicht von Montag bis Freitag, ohne den Samstag.

Zwar muss der Arbeitgeber bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Dabei darf er sich aber auf die für ihn ohne weiteres nachvollziehbaren persönlichen Umstände aller Beschäftigten beschränken. Die familiären Verhältnisse in ihren Einzelheiten muss der Arbeitgeber nicht näher erforschen.

Hinweis: Gegen das Urteil wurde Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG eingelegt (Az. 5 AZN 629/23).

Arbeit auf Abruf: Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Nach § 12 TzBfG können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, sog. Arbeit auf Abruf. Ist dabei die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart.

Das BAG stellte mit Urteil vom 18.10.2023 (Az. 5 AZR 22/23) klar, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG arbeitsvertraglich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden müsse. Unterbleibt dies, schließt § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG diese Regelungslücke und unterstellt eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden.

Eine davon abweichende Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit könne im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG im betreffenden Arbeitsverhältnis keine sachgerechte Regelung sei. Ferner müssten objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsvertragsparteien bei Vertragsschluss bei Kenntnis der Regelungslücke eine andere Bestimmung getroffen und eine höhere oder niedrigere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart hätten.

Hinweis: Die Parteien können in der Folgezeit ausdrücklich oder konkludent eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren. Das Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten, lange nach Beginn des

Arbeitsverhältnisses liegenden und scheinbar willkürlich gegriffenen Zeitraum allein reiche jedoch nicht aus. Nur seinem Abrufverhalten komme kein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zu, dass er sich für alle Zukunft an eine höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden wolle. Und auch die Bereitschaft des Arbeitnehmers, in einem bestimmten Zeitraum mehr als nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG geschuldet zu arbeiten, rechtfertige nicht die Annahme, dass er sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden wolle.

Corona-Quarantäne: Kein Recht auf mehr Urlaubstage

Wer seinen Urlaub in Corona-Quarantäne verbringen musste, hat keinen Anspruch darauf, den Urlaub nachholen zu dürfen. Wie der EuGH mit Urteil vom 14.12.2023 (Rs. C-206/22) klarstellte, ist eine Quarantäne nicht mit einer Krankheit vergleichbar.

Im Streitfall forderte ein Sparkassen-Mitarbeiter aus Rheinland-Pfalz die Gutschrift seiner Urlaubstage, nachdem er einen Tag vor Urlaubsantritt in Quarantäne musste, weil er

am Arbeitsplatz Kontakt mit einer Corona-positiven Person gehabt hatte. Gemäß Urteil des EuGH besteht der Zweck von bezahltem Jahresurlaub darin, sich von der Arbeit zu erholen. Anders als im Krankheitsfall stehe diesem Zweck eine Quarantäne nicht grundsätzlich entgegen. Daher ist der Arbeitgeber nach Auffassung des EuGH grundsätzlich nicht verpflichtet, Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie der Quarantäne ergeben könnten.

Hinweis: Den EU-Ländern steht es aber frei, arbeitnehmerfreundlichere Regelungen zu treffen. So sieht eine Neuregelung des deutschen Infektionsschutzgesetzes vom September 2022 vor, dass behördlich angeordnete Quarantänezeiten nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Jedoch gilt dies für Zeiten davor, also den Großteil der Corona-Zeit, nicht rückwirkend.

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Diese sind das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Jedoch kann der Arbeitgeber deren Beweiswert erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Wie das BAG mit Urteil vom 13.12.2023 (Az. 5 AZR 137/23) klarstellt, habe das LAG Niedersachsen in seinem Urteil vom 08.03.2023 (Az. 8 Sa 859/22) zutreffend ausgeführt, dass für die Erschütterung des

Beweiswerts nicht entscheidend ist, ob es sich um eine arbeitnehmer- oder arbeitgeberseitige Kündigung handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Stets erforderlich sei allerdings eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände.

Hinweis: Entsprechend hatte das BAG mit Urteil vom 08.09.2021 (Az. 5 AZR 149/21) bei einer Eigenkündigung eines Arbeitnehmers entschieden, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein könne, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Laut der aktuellen BAG-Entscheidung habe das Berufungsgericht richtig erkannt, dass für die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Beweiswert nicht erschüttert ist, da es an einer zeitlichen Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung gefehlt habe: der

Arbeitnehmer hatte bei Vorlage der ersten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch keine Kenntnis von der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bezüglich der beiden (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei der Beweiswert dagegen erschüttert. Das LAG habe insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat.

Daraus folgt laut BAG, dass der Arbeitnehmer für die Zeit der Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen die volle Darlegungs- und Beweislast trägt, dass er tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war, um einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG durchzusetzen.

Fremdgeschäftsführer einer GmbH als Arbeitnehmer i. S. d. BUrlG

Der Urlaubsabgeltungsanspruch eines GmbH-Fremdgeschäftsführers kann sich unmittelbar aus § 7 Abs. 4 BUrlG ergeben.

Gemäß Urteil des BAG vom 25.07.2023 (Az. 9 AZR 43/22, NZA 2023, S. 1531) kann der Fremdgeschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer i. S. d. Bundesurlaubsgesetzes sein. Dies hat zur Folge, dass das deutsche Urlaubsrecht auch für GmbH-Fremdgeschäftsführer gilt und sein Urlaubsabgeltungsanspruch sich unmittelbar aus § 7 Abs. 4 BUrlG ableitet. Das gelte immer dann, wenn der Fremdgeschäftsführer so in die Abläufe der GmbH eingebunden ist, dass er als Arbeitnehmer i. S. d. Europarechts anzusehen ist. Denn unabhängig davon, ob der Geschäftsführer nach nationalem Recht als Arbeitnehmer anzusehen ist,

folge dies aus einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung der Vorschrift.

Maßgeblich ist mithin der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff. Nach dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff im Rahmen der Richtlinie 2003/88/EG ist derjenige Arbeitnehmer, der eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt. Wesentliches Merkmal des Arbeitsverhältnisses ist die weisungsabhängige Leistungserbringung, für die als Gegenleistung eine Vergütung gezahlt wird. Nach der europäischen Rechtsprechung kann auch der Fremdgeschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer sein. Dies hängt bei Gesamtwürdigung der Umstände von den Bedingungen seiner Bestellung und Abberufung, den über-

tragenen Aufgaben, dem Rahmen der Aufgabenerfüllung, den Befugnissen und der Kontrolle innerhalb der GmbH ab.

Hinweis: Die deutsche Rechtsprechung nimmt für den Fremdgeschäftsführer einer GmbH immer öfter den Arbeitnehmerstatus an.

Rückforderung von Kurzarbeitergeld bei Leistungsantrag für Gekündigte

Persönliche Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass das Arbeitsverhältnis weder gekündigt noch durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist. Dies müssen Arbeitgeber kalendermonatlich überprüfen.

Wie das Landessozialgericht Baden-Württemberg mit rechtskräftigem Urteil vom 22.11.2022 (Az. L 8 AL 664/22) klarstellt, sind auch und gerade bei einem lang andauernden Bezug von Kurzarbeitergeld, wie im Streit-

fall von einem Jahr, kalendermonatlich neue Angaben des Arbeitgebers u. a. über den Fortbestand der persönlichen Voraussetzungen unerlässlich. Die nichtzutreffende Annahme eines Arbeitgebers, dass es bei den monatlich zu stellenden Folgeanträgen nur auf die Verhältnisse zu Beginn des Bezugs des Kurzarbeitergeldes ankommt, ist laut LSG grob fahrlässig. Dies entschuldige nicht unvollständige und fehlerhafte Angaben im Verlauf.

Hinweis: Damit war die Rückforderung von Kurzarbeitergeld rechtmäßig. Das Urteil des LSG zeigt dabei einmal mehr die strenge Rechtsprechung beim Kurzarbeitergeld. könnte.



Zu den betrieblichen Voraussetzungen von Kurzarbeitergeld

Zu den betrieblichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld gehört auch der inländische Sitz eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung des Unternehmens, in dem die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 SGB III ist der Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat, schriftlich oder elektronisch anzuzeigen. Dies setzt gemäß rechtskräftigem Urteil des LSG Bayern einen Betriebssitz im Inland voraus (Urteil vom 09.08.2023, Az. L 10 AL 167/21). Dies ergebe sich zudem aus dem in § 30 Abs. 1 SGB I verankerten Territorialitätsgrundsatz.

Hinweis: Auch stehe der Beschränkung der Gewährung von Kurzarbeitergeld auf in einem deutschen Betrieb oder einer deutschen Betriebsabteilung beschäftigte Arbeitnehmer weder nationales Verfassungsrecht noch europäisches Gemeinschaftsrecht entgegen.

Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung nach Übernahme eines Leiharbeitnehmers

Der Begriff „derselbe Arbeitgeber“ i. S. d. Teilzeitbefristungsgesetzes stellt auf den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber ab.

Eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht zulässig, wenn schon zuvor ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden hat, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Gemäß Urteil des BAG vom 05.04.2023 (Az. 7 AZR 224/22) stellt der Begriff „derselbe Arbeitgeber“ auf den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber ab.

Demzufolge liegt keine Vorbeschäftigung i. S. d. Teilzeitbefristungsgesetzes vor, wenn der befristet beschäftigte Arbeitnehmer zuvor dem Vertragsarbeitgeber als Leiharbeitnehmer überlassen war.

Zum sozialversicherungsrechtlichen Status eines Gesellschafter-Geschäftsführers

Zur Beurteilung, ob ein Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH von der Sozialversicherungspflicht befreit ist oder nicht, kommt es auf den Umfang seiner Beteiligung an. Der Beteiligungsumfang ergibt sich aus der Gesellschafterliste.

Der Umfang der Kapitalbeteiligung und das Ausmaß des sich daraus ergebenden Einflusses auf die Gesellschaft sind bei einem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH

das wesentliche Abgrenzungsmerkmal von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit. Gemäß Urteil des BSG vom 13.03.2023 (Az. B 12 R 4/21R) bestimmt sich der Umfang der GmbH-Beteiligung dabei nach der seit 01.11.2008 geltenden Fassung des § 16 Abs. 1 GmbHG unabhängig von der materiell-rechtlichen Beteiligung nach der Eintragung in der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste.

Hinweis: § 16 Abs. 1 GmbHG sei aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht in dieser Fassung wegen des auf Transparenz und Rechtssicherheit ausgerichteten Zwecks auch auf Gesellschafterlisten anzuwenden, die aus der Zeit vor deren Inkrafttreten stammten.

NOVUS INTERNATIONAL

Widerruf einer A1-Bescheinigung – Korrekte Angaben bei der Antragstellung von entscheidender Bedeutung

Der EuGH entschied mit Urteil vom 16.11.2023 (Rs. C-422/22), dass der Widerruf einer A1-Bescheinigung ohne vorheriges Dialog- und Vermittlungsverfahren zulässig ist.

Arbeitnehmer, die vorübergehend im europäischen Ausland arbeiten, aber weiter dem Sozialversicherungsrecht ihres Ansässigkeitsstaates unterliegen, benötigen eine A1-Bescheinigung und können so ihren Sozialversicherungsstatus nachweisen. Ausgestellt wird die A1-Bescheinigung in der Regel von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse.

In einem polnischen Recht betreffenden Vorabentscheidungsersuchen wurde dem EuGH die Frage vorgelegt, unter welchen Voraussetzungen der Träger, der eine A1-Bescheinigung ausgestellt hat und der nach einer von Amts wegen durchgeführten Überprüfung Unrichtigkeiten der der ausge-

stellten Bescheinigung zugrunde liegenden Angaben feststellt, die Bescheinigung widerrufen darf.

Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass der Widerruf der A1-Bescheinigung möglich ist, ohne zuvor das in Art. 76 Abs. 6 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vorgesehene Dialog- und Vermittlungsverfahren mit den Trägern der betreffenden Mitgliedstaaten eingeleitet zu haben, um die anzuwendenden nationalen Rechtsvorschriften zu bestimmen.

Hinweis: Zwar sieht Art. 5 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 vor, dass sich der Träger eines Mitgliedstaats, der Zweifel an der Gültigkeit oder der korrekten Darstellung des zugrundeliegenden Sachverhalts eines von dem Träger eines anderen Mitgliedstaats ausgestellten Dokuments hat, an den ausstellenden Träger wenden muss, um ggf. den Wider-

ruf des Dokuments zu erreichen. Der Widerruf einer A1-Bescheinigung durch den ausstellenden Träger wegen eigener Zweifel sei aber nicht auf eine Streitigkeit zwischen dem ausstellenden Träger und dem Träger eines anderen Mitgliedstaats zurückzuführen, so dass laut EuGH die Verordnungsvorgaben gerade nicht anwendbar sind.

Die Entscheidung macht deutlich, dass bei der Beantragung einer A1-Bescheinigung auf die vollständige und korrekte Darstellung des Sachverhalts genau zu achten ist, da andernfalls die Bescheinigung von dem ausstellenden Träger (auch rückwirkend) widerrufen werden kann. Während der Laufzeit der Bescheinigung ist weiter darauf zu achten, ob sich die Verhältnisse verändern, da dies anzeigepflichtig sein kann. Auch hier droht ein Widerruf, sollten sich die Verhältnisse so ändern, dass eine anderweitige Entscheidung über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht zu treffen wäre und die Anzeige unterbleibt.

VERANSTALTUNGEN

MÄRZ

Business-Breakfast:

Beschäftigten-Datenschutz

06.03.2024 // Köln

12.03.2024 // Hamburg

12.03.2024 // Stuttgart

IMPRESSUM

The **RSM Ebner Stolz** group companies are members of RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network.

Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm, each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction.

The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ.

The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2024

Herausgeber:

RSM Ebner Stolz
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 Newsletter 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