

novus

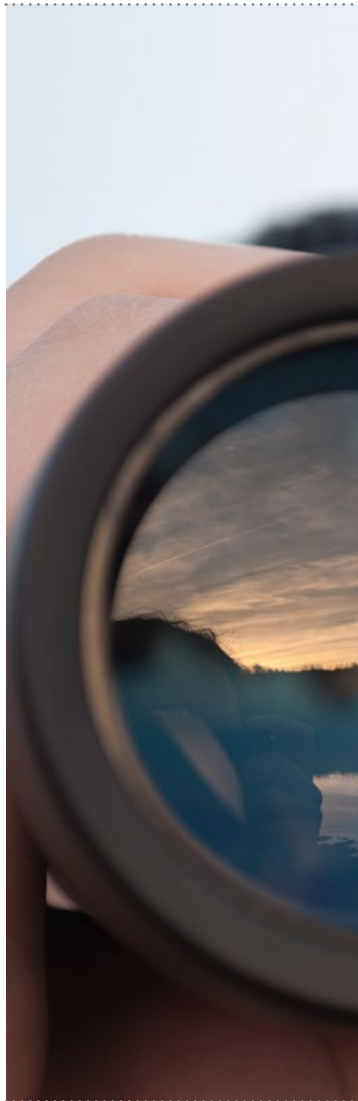
PERSONAL

Auslandseinsätze von
Mitarbeitern – Weitsicht
ist ebenso gefragt wie
„Liebe zum Detail“

Jahressteuergesetz 2018:
Beabsichtigte Änderungen
bei der Arbeitnehmer-
besteuerung

Einführung einer
Brückenteilzeit





EDITORIAL	
LOHNSTEUER	
Jahressteuergesetz 2018: Beabsichtigte Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung	5
Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn bei Beiträgen zu Zusatzkrankenversicherungen	6
Üblicher Endpreis von Sachbezügen bei Anwendung der 44 Euro-Freigrenze	6
Ohne Belag kein Frühstück	7
Vertrieb einer Ware oder Dienstleistung im Sinne von § 8 Abs. 3 EStG	7
Entschädigung für Verlust von Versorgungsanwartschaften	7
Arbeitgeberwechsel: Übertragung eines Zeitwertkonto-Guthabens nicht steuerbar	8
Einkommensteuerpauschalierung nach § 37b EStG bei Sachzuwendungen	8
Weitere Voraussetzungen der steuerfreien Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte	9
Neue Pauschbeträge für Umzugskosten und Höchstbeträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten	9
ARBEITSRECHT	
Einführung einer Brückenteilzeit	10
Schadensersatz wegen vereitelter Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit	10
Erhöhung des Mindestlohns zum 1.1.2019 beschlossen	10
Weitere aktuelle Rechtsprechung zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs	11
Tarifvertragliche Stichtagsregelung wirksam	11
Kein Ausgleich von überdurchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage	12
Rundung von Urlaubstagen	13
Finanzielle Notlage des Arbeitnehmers: Kein Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung	13
Arbeitsverhältnis durch Beschäftigung nach Berufsausbildung	13
Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen verfassungskonform	14
Betriebsübergang erfordert Wechsel in der Person des Betriebsinhabers	14
BAG lockert Videoüberwachung von Mitarbeitern	15
Arbeitszeugnis: Berichtigung des Ausstellungsdatums	15
INTERNATIONAL	
Reform der EU-Entsenderichtlinie	16
BMF zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach DBA	17
Grenzgänger: Besteuerung einer Abfindung	17
SOZIALVERSICHERUNG	
Jahresarbeitsentgeltgrenze: Berücksichtigung variabler Arbeitgeberbestandteile	18
Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge geplant	18
Änderungen der Beitragssätze zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung vorgesehen	19
Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf zu Leistungsverbesserungen der gesetzlichen Rentenversicherung	19
Sozialversicherungsbeiträge bei Auflösung von Arbeitszeitkonten	19
INTERN	20

Auslandseinsätze von Mitarbeitern – Weitsicht ist ebenso gefragt wie „Liebe zum Detail“



Sten Günsel

Wir erleben täglich in Gestalt von Fragen, dass die Zahl der grenzüberschreitenden Einsätze weiter steigt. Dies gilt auch für die Varianten solcher Einsätze, von dem längerfristigen Einsatz zur Unterstützung einer Tochter- oder Schwestergesellschaft – in Gestalt einer typischen Entsendung – bis hin zur Abwicklung eines Projektes über eine längere Dienstreise. Stark zunehmen die eher kurzfristigen Reisen für diverse Projekte ebenso wie das regelmäßige Pendeln, um entweder eine Tätigkeit an verschiedenen Orten auszuüben oder mehrere Aufgaben für unterschiedliche Einheiten wahrzunehmen.

Die mit diesen Einsätzen verbundenen Herausforderungen sind vielfältig und beginnen oft mit der Frage nach der Notwendigkeit eines Visums bzw. der Auswahl des richtigen Visums. So darf mit einem Business-Visum oder dem visafreien Besuch zwar an einem Meeting im Ausland teilgenommen, nicht jedoch regelmäßig vor Ort gearbeitet werden. Anders sieht dies für EU-Bürger innerhalb der EU aus. Hier tragen die neuen Meldepflichten wesentlich zu einer erhöhten Arbeitslast in den Unternehmen bei.

Sind diese eher formalen Hürden gemeistert, geht es um die korrekte Besteuerung des Mitarbeiters sowie das Sicherstellen des steuerlichen Betriebsausgabenabzuges beim Arbeitgeber. Zu klären ist die Frage, in welchem Staat der während des Auslandseinsatzes erzielte Arbeitslohn zu versteuern ist. Maßgeblich ist hier regelmäßig, wer als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen ist. Dies muss nicht zwingend das Unternehmen sein, mit dem ein Arbeitsvertrag besteht. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer in das aufnehmende Unternehmen integriert wird, er dort Weisungen erhält und ihm Mitarbeiter zugeordnet werden. Ohne eine Klärung des Besteuerungsrechts, bei dem jeweils die Vorgaben des einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommens zu beachten sind, drohen dem Arbeitnehmer steuerliche Mehrbelastungen. Aber auch dem Arbeitgeber muss an klaren Verhältnissen gelegen sein, da er andernfalls für nicht oder zu gering abgeführte Steuern in Anspruch genommen werden kann. Hilfreich ist dabei ein neues BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Arbeitslohn, wobei dieses allerdings nur für die deutsche Finanzverwaltung bindend ist. Weiter sind die Verrechnungspreisgrundsätze zu beachten, was vereinfacht bedeutet, die Einsätze sind wie unter fremden Dritten zu gestalten, zu bepreisen, zu verrechnen und das Ganze auch noch für die Finanzverwaltungen der betroffenen Länder zu dokumentieren.

Die Bestimmung des wirtschaftlichen Arbeitgebers ist zudem maßgeblich dafür, ob der Mitarbeiter weiterhin in dem bisherigen Sozialversicherungssystem verbleiben kann oder in das Sozialversicherungssystem des Einsatzstaates wechselt. Es gilt der Grundsatz, dass die Regeln des Landes gelten, in dem der Einsatz erfolgt. Ausnahmen sind möglich und innerhalb der EU klar geregelt. Sie müssen aber aktiv in Gestalt von Anträgen angegangen werden. Dazu wird dann die sog. A1-Bescheinigung ausgestellt, die zum einen als Nachweis der Fortgeltung der vertrauten Sozialversicherungsregeln dient und zum anderen zur Befreiung von der Beitragspflicht im Einsatzland führt. Erfreulich ist die aktuelle EuGH-Rechtsprechung, dass solche Bescheinigungen grundsätzlich bindend sind. Werden jedoch falsche Angaben bei der Antragstellung gemacht, kann dies als Betrug angesehen werden, was die Bescheinigung hinfällig macht.

Vergleichbares gilt für Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht, wobei zu prüfen ist, welche Zweige davon erfasst sind. Für die USA betrifft dies beispielsweise nur die Rentenversicherung, für China die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Für die anderen Sozialversicherungszweige gelten die Regeln für vertragslose Länder, d. h. es kann zu fehlenden Absicherungen oder aber zu Mehrfachbeiträgen kommen.

Innerhalb der EU erfolgt eine Verschärfung der Prüfpraxis bei gleichzeitiger Digitalisierung des A1-Antragsprozesses. Die Regeln besagen, dass für jede Reise innerhalb der EU ein A1-Antrag zu stellen ist. Soweit der Einsatz der Meldepflicht unterliegt, was nunmehr fast in allen Staaten der EU gefordert wird, ist die A1-Bescheinigung ein Teil davon. Ab Anfang 2019 sollen die Anträge wie Bescheinigungen nur noch elektronisch ausgetauscht werden.

Dazu bieten sich verschiedene Verfahren an. Am einfachsten ist die Nutzung des Portals SV.net, was aber praktisch nach wie vor ein manuelles Ausfüllen darstellt. Angesichts der Vielzahl der Fälle suchen die Unternehmen nach stärkerer digitaler Unterstützung.

In Zusammenarbeit mit IT-Dienstleistern arbeitet Ebner Stolz zum einen an integrierten und umfassenden Inhouse-Lösungen im Bereich Global Mobility Management.

Zum anderen entwickeln wir derzeit eine Outsourcing-Lösung, die sowohl den A1-Antrag als auch die Erfüllung der Meldepflicht vereinfacht, indem Grunddaten des Unternehmens wie des Reisenden vorgehalten werden und der Mitarbeiter über seinen PC bzw. sein mobiles Gerät lediglich noch die anstehende Reise eingibt und damit den A1-Antrag anstößt.

Aus unserer Sicht sind dies die Vorboten der neuen EU-Entsenderichtlinie, die ab 2020 greifen wird. Sie werden die Prüfmöglichkeiten der Behörden stark erhöhen, was eine Vorbereitung auf Unternehmensebene unumgänglich erscheinen lässt.

Sind mehrere Auslandseinsätze geplant, kann dem Unternehmen nur angeraten werden, ein Prüfschema für den jeweiligen Einsatzstaat bereit zu halten, um die verschiedenen Konstellationen des Auslandseinsatzes einordnen zu können. Zudem helfen Entsenderichtlinien, Entsendungen möglichst gleich zu gestalten, so dass der Prüfaufwand verringert werden kann. Eine Dokumentation und Nachschau der Fälle ist aus Compliance-Gesichtspunkten geboten. Unser Global Mobility-Team kann Sie bei der möglichst effizienten und rechtssicheren Ausgestaltung wie Abwicklung der Auslandseinsätze Ihrer Mitarbeiter begleiten.

Sten Günsel

*Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Internationales Steuerrecht
und Partner bei Ebner Stolz in Stuttgart*



Jahressteuergesetz 2018: Beabsichtigte Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung

Anfang August hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften verabschiedet. Im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung ist zum 1.1.2019 mit folgenden Änderungen zu rechnen:

- ▶ Die steuerliche Förderung von Elektro- und extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen, die im Zeitraum 1.1.2019 bis 31.12.2021 angeschafft oder geleast werden, soll durch eine Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und etwaige steuerpflichtige Familienheimfahrten erfolgen (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG-E). Das bedeutet, dass für die private Nutzung bei Anwendung der 1%-Regelung der halbe Bruttolistenpreis und bei der Fahrtenbuchmethode die Hälfte der Absetzung für Abnutzung bzw. der Leasingkosten angesetzt wird. Für vor und nach diesem Zeitraum angeschaffte oder geleaste Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die extern aufladbar sind, gilt der bisherige Nachteilsausgleich (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Nr. 1 oder Satz 3 Nr. 1 EStG) unverändert weiter.
- ▶ § 3 Nr. 34 EStG: Unter die Steuerbefreiungsvorschrift „Gesundheitsförderung“ sollen künftig alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung fallen, die den festgelegten Kriterien der Krankenkassen entsprechen sowie Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention, die von den Krankenkassen zertifiziert worden sind. Danach sollen alle gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben, die den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen nach § 20 Abs. 2 Satz 1 SGB V festgelegten Kriterien entsprechen, sowie Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention, die nach § 20 Abs. 2 Satz 2 SGB V zertifiziert sind, unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 EStG fallen.
- ▶ Die Steuerfreiheit der Beiträge für eine Direktversicherung ist derzeit nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber auf diese Steuerbefreiung verzichtet hat. In der Regel führt dies dann zu einer Pauschalbesteuerung der Beiträge mit 20 %. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels lebt das Wahlrecht zwischen Steuerfreiheit und Pauschalbesteuerung neu auf. Aus Gründen der Planungssicherheit für den Arbeitgeber im Hinblick auf die steuerlichen Rahmenbedingungen der von ihm angebotenen betrieblichen Altersversorgung wird die Verzichtserklärung nicht mehr benötigt. Maßgebend für die Fortführung der Pauschalbesteuerung soll allein der Umstand sein, dass vor dem 1.1.2018 ein Beitrag zu Recht pauschal mit 20 % besteuert worden ist. Die Regelung in § 52 Abs. 4 Satz 12 und 13 EStG soll deshalb aufgehoben werden.

Abgrenzung zwischen Bar- und Sachlohn bei Beiträgen zu Zusatzkrankenversicherungen

Wird einem Arbeitnehmer Sachlohn gewährt, bleibt dieser steuerfrei, sofern die Freigrenze von monatlich 44 Euro nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG nicht überschritten wird. Bei Barlohn kommt diese Freigrenze nicht zur Anwendung. Für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn ist grundsätzlich der Rechtsgrund des Zuflusses auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen entscheidend. Der BFH kommt in den folgenden aktuellen Streitfällen zur Qualifizierung von Beitragszahlungen zugunsten einer Zusatzkrankenversicherung zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Kann der Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung von seinem Arbeitgeber ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldzahlung verlangen, stellt die Gewährung von Krankenversiche-

rungsschutz in Höhe der geleisteten Beiträge Sachlohn dar (BFH-Urteil vom 7.6.2018, Az. VI R 13/16, DStR 2018, S. 1907). Konkret schloss der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter des Unternehmens bei zwei Versicherungen (Gruppen-) Zusatzkrankenversicherungen für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen sowie Zahnersatz ab. Die für den Versicherungsschutz der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gezahlten monatlichen Beträge stellen Sachlohn dar, so dass die Freigrenze i.S. des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG Anwendung findet. Im Streitfall wurde die monatliche Freigrenze nicht überschritten, so dass die Beitragszahlungen steuerfrei sind.

Bietet hingegen der Arbeitgeber eine Zusatzkrankenversicherung über eine private Krankenversicherungsgesellschaft an und zahlt

an Mitarbeiter, die dieses Angebot annehmen und mit der Versicherungsgesellschaft einen entsprechenden Vertrag eingehen, monatliche Zuschüsse in Höhe der Versicherungsbeiträge, liegt Barlohn vor (BFH-Urteil vom 4.7.2018, Az. VI R 16/17, DStR 2018, S. 1910). Der Arbeitgeber habe hier nur die Möglichkeit zum Abschluss einer Versicherung verschafft und bei Abschluss eines entsprechenden Versicherungsvertrags einen Geldzuschuss versprochen. Anders als im ersten Fall werde damit kein betrieblicher Krankenversicherungsschutz gewährt.

Hinweis: Ist vorgesehen, den Mitarbeitern einen zusätzlichen Versicherungsschutz anzubieten, sollte geprüft werden, ob die Ausgestaltung als Sachlohn möglich und erwünscht ist, um die 44 Euro-Freigrenze nutzen zu können.

Üblicher Endpreis von Sachbezügen bei Anwendung der 44 Euro-Freigrenze

Mit Urteil vom 6.6.2018 (Az. VI R 32/16, DStR 2018, S. 1752) bestätigt der BFH seine ständige Rechtsprechung, wonach sich der gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu berücksichtigende übliche Endpreis der vom Arbeitnehmer erlangten Sachbezüge nach dem Endverbraucherpreis bemisst. Dabei handelt es sich grundsätzlich um den von Letztverbrauchern für identische bzw. gleichartige Waren tatsächlich gezahlten günstigsten Einzelhandelspreis am Markt. Liefert der Arbeitgeber die Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers, zählen Fracht-, Liefer- und Versandkosten nicht zum Endpreis für die Ware, so der

BFH weiter. Vielmehr liege eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers vor, die bei der Prüfung der 44 Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG als weiterer Vorteil einzubeziehen ist.

Entsprechendes gelte, wenn der günstigste Einzelhandelspreis im Versand- und Onlinehandel gefunden werde. Ist der Versand als eigenständige Leistung ausgewiesen und nicht bereits im Einzelhandelspreis enthalten, trete der Vorteil aus der Lieferung bei der Prüfung der 44 Euro-Freigrenze zum Warenwert hinzu.

Hinweis: Da das Überschreiten der monatlichen 44 Euro-Freigrenze dazu führt, dass der gesamte Sachbezug lohnsteuerpflichtig ist, sollten Arbeitgeber etwaig zu berücksichtigende Versandkosten bei Lieferung von Waren in die Wohnung des Arbeitnehmers nicht außer Acht lassen.

Ohne Belag kein Frühstück

Stellt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern un-belegte Brötchen (Roggenbrötchen, Laugenbrötchen, Käsebrötchen, Rosinenbrötchen und Schokobrötchen etc.) sowie Heißgetränke unentgeltlich zum Verzehr zur Verfügung, liegt kein lohnsteuerpflichtiger Sachbezug in Form eines Frühstücks vor, welches mit dem Sachbezugswert (1,73 Euro im Kalenderjahr 2018) zu bewerten wäre. Dies entschied das FG Münster mit Urteil vom 31.5.2017 (Az. 11 K 4108/14, DStRE 2018, S. 843).

Nach Auffassung der Richter gehört zum Mindeststandard eines Frühstücks in Form von Brötchen oder Backwaren in Kombination mit Getränken auch ein entsprechender Brotaufstrich.

Die Getränke und Genussmittel, die der Arbeitgeber seinem Mitarbeitern unentgeltlich oder verbilligt im Betrieb zur Verfügung stellt, gelten hierbei als steuerfreie Aufmerksamkeiten. Dazu zählen auch Obst, Tee, Kaffee, Mineralwasser, Kekse.

Bei trockenen Brötchen handelt es sich um einen Sachbezug in Form von „Kost“, für welchen die Bewertung mit den um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen erfolgt und die Freigrenze von 44 Euro gilt.

Hinweis: Gegen das Urteil ist die Revision beim BFH anhängig (Az. VI R 36/17).

Vertrieb einer Ware oder Dienstleistung im Sinne von § 8 Abs. 3 EStG

Geldwerte Vorteile in Form von Belegschaftsrabatten bleiben nach § 8 Abs. 3 EStG bis zu einem Betrag von 1.080 Euro im Kalenderjahr steuerfrei. Voraussetzung der Anwendung dieses Rabattdreibetrags ist insb., dass die Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitnehmer verbilligt oder unentgeltlich erhält, vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden. Der BFH bestätigt mit Urteil vom 26.4.2018 (Az. VI R 39/16, DStR 2018, S. 1953) seine Rechtsprechung, wonach diese Regelung ausschließlich für solche Sachzuwendungen gilt, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses gewährt. Vorteile von

Dritten fallen demnach selbst dann nicht darunter, wenn die Dritten dem Arbeitgeber nahe stehen, wie etwa konzernzugehörige Unternehmen.

Weiter führt der BFH aus, dass es für die Anwendung des § 8 Abs. 3 EStG genügt, wenn der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung, die er an Arbeitnehmer verbilligt oder unentgeltlich abgibt, lediglich am Markt vertreibt. Ein Vertrieb in diesem Sinne ist sowohl dann gegeben, wenn der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung im eigenen Namen und auf eigene Rechnung gegenüber Letztverbrauchern anbietet, als auch dann, wenn er diese für einen Dritten entgeltlich auf

dessen Rechnung am Markt vertreibt. Auch könne derjenige als die Ware oder Dienstleistung vertreibender Arbeitgeber gelten, der die Ware oder Dienstleistung nach den Vorgaben seines Auftraggebers vertreibt, sofern sein Vertriebsbeitrag derart wichtig ist, dass bei wertender Betrachtung die Annahme einer Vertreibereigenschaft gerechtfertigt erscheint.

Hinweis: Nicht durch § 8 Abs. 3 EStG begünstigt sind nach Auffassung des BFH sowohl Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften als auch ein überbetrieblicher Belegschaftshandel.

Entschädigung für Verlust von Versorgungsanwartschaften

Laut Urteil des BFH vom 13.3.2018 (Az. IX R 12/17, DStR 2018, S. 1112) ist eine nach § 34 Abs. 1 EStG tarifbegünstigte Entschädigung gegeben, wenn der Arbeit-

geber einseitig eine bisherige betriebliche Versorgungszusage widerruft, hierfür im Gegenzug den Arbeitnehmern eine neue betriebliche Altersversorgung anbietet, die

jedoch zu erheblich niedrigeren Versorgungsansprüchen führt, und deshalb eine Zahlung zum (teilweisen) Ausgleich des zukünftigen Einnahmenverlusts leistet.

Arbeitgeberwechsel: Übertragung eines Zeitwertkontoguthabens nicht steuerbar

Mit Urteil vom 22.6.2017 (Az. 12 K 1044/15, DStRE 2018, S. 776) entschied das FG Baden-Württemberg, dass die Übertragung eines Guthabens auf einem Zeitwertkonto bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber nicht steuerbar ist.

Hinweis: Gegen das Urteil wurde Revision beim BFH unter dem Az. VI R 39/17 eingelegt.

Das Gericht führt aus, dass der neue Arbeitgeber an die Stelle des früheren Arbeitgebers tritt und dessen Verpflichtungen aus dem Wertguthaben im Wege einer Schuldübernahme übernimmt. Erst Leistungen aus dem Wertguthaben durch den neuen Arbeitgeber gehörten demnach zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Damit sei noch nicht die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto, sondern erst die Auszahlung an den Arbeitnehmer als Arbeitslohn zu versteuern.

Hinweis: Sofern der Betrag auf dem Zeitwertkonto verzinst wird, stellen laut FG Baden-Württemberg die nach Ablauf des Ausgleichszeitraums ausgezahlten Zinsen gleichfalls durch das Dienstverhältnis veranlasste Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit dar. Diese sind ebenfalls im Zeitpunkt der Auszahlung und nicht bereits bei Gutschrift auf dem Konto zu versteuern.

Einkommensteuerpauschalierung nach § 37b EStG bei Sachzuwendungen

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 28.6.2018 (Az. IV C 6 - S 2297-b-14/10001, DStR 2018, S. 1441) ihr BMF-Schreiben vom 19.5.2015 in zwei Randnummern geändert. Dies betrifft insbesondere Aufmerksamkeiten und Gewinne aus Verlosungen und Preisaus-schreiben.

Bei Zuwendungen an Dritte handelt es sich regelmäßig um Geschenke oder Incentives. Hiervon werden auch Nutzungsüberlassungen umfasst. Auch Zuzahlungen des Zuwendungsempfängers ändern am Charakter der Zuwendung nichts; diese führen lediglich zur Änderung der Bemessungsgrundlage. Zuzahlungen von Dritten (z.B. durch Beteiligung eines anderen Unternehmens) führen dagegen nicht zu einer Herabsetzung der Bemessungsgrundlage.

Hiervon ausgenommen sind sog. Aufmerksamkeiten. Diese führen nach dem neuen Erlass nicht zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einnahmen und gehören daher auch nicht zur Bemessungsgrundlage der Pauschalsteuer. Allerdings handelt es sich hierbei nur um eine Klarstellung, denn die Anwendung der Begünstigung gilt bereits seit

einigen Jahren nicht nur für die eigenen Mitarbeiter, sondern auch für Geschäftsfreunde und deren Mitarbeiter.

Unterschiede ergeben sich aber beim Betriebsausgabenabzug des Schenkers: Während Aufmerksamkeiten für eigene Mitarbeiter beim Schenker immer voll abzugsfähig sind, gilt bei Geschäftsfreunden die 35-Euro-Grenze.

Hinweis: Bei den Aufmerksamkeiten ist der Betrag von 60 Euro einschließlich Umsatzsteuer anzuwenden, dagegen ist der Grenzbetrag für Geschenke von 35 Euro (bei Vorsteuerabzugsberechtigung) ohne Umsatzsteuer zu verstehen.

In der Regel führen Gewinne aus Preisaus-schreiben o.ä. sowie Prämien aus Kunden-(neu)bindungsprogrammen nicht zu steuerbaren und steuerpflichtigen Einnahmen und unterliegen nicht der Einkommensteuerpauschalierung nach § 37b EStG. Die Verwaltung schränkt nun jedoch ihre bisherige Generalablehnung der Pauschalbesteuerung ein. Falls die Verlosung oder die Prämie doch zu steuerpflichtigen Einnahmen führt, kommt

eine Pauschalbesteuerung grundsätzlich in Betracht. Steuerpflichtige Losgewinne und Prämien sind sowohl bei eigenen Mitarbeitern wie auch bei Geschäftsfreunden und deren Arbeitnehmern (Arbeitslohn von Dritten) denkbar. Das BMF äußert sich allerdings nicht dazu, welche Fälle mit steuerpflichtigen Einnahmen hier vorstellbar wären. Beispielsweise sind nach der Rechtsprechung Verlosungsgewinne steuerpflichtig, wenn an einer internen Verlosung nur diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen dürfen, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

Weitere Voraussetzungen der steuerfreien Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

Die private Nutzung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte (z. B. PC, Tablet, Smartphone sowie deren Zubehör) durch den Arbeitnehmer ist gemäß § 3 Nr. 45 EStG lohnsteuerfrei. Es ist es grundsätzlich unbeachtlich, in welchem Umfang das Gerät beruflich genutzt wird. Auch bei einer vollumfänglichen privaten Nutzung ist der geldwerte Vorteil steuerfrei, wenn das genutzte Gerät ein betriebliches Gerät ist. Wichtig dabei ist, dass der Arbeitgeber das wirtschaftliche Eigentum an den überlassenen Geräten behält.

Dies gilt nach einer Entscheidung des Finanzgerichts Sachsen bei geleasteten Geräten dann nicht, wenn diese nach den Grundsätzen zur Zurechnung von Leasinggegenständen nicht dem Arbeitgeber, sondern den Arbeitnehmern wirtschaftlich zuzurechnen sind (FG Sachsen, Urteil vom 2.11.2017, Az. 8 K 870/17).

Nach Ansicht der Richter konnten die betrieblichen Datenverarbeitungsgeräte dem Arbeitgeber wirtschaftlich nicht zugerechnet werden, da im vorliegenden Sachverhalt die Rechte und Pflichten aus dem Leasingvertrag weitgehend auf die Arbeitnehmer abgetreten wurden. Nach den Bestimmungen des Nutzungsvertrages hatte der Arbeitgeber in Bezug auf das überlassene Gerät keine wesentlichen Befugnisse mehr. Zudem war der Rückgabeanspruch am Ende der zweijährigen Nutzungszeit ebenfalls wirtschaftlich obsolet, weil dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt war, das Datenverarbeitungsgerät gegen Zahlung eines geringen Betrages deutlich unter Wert zu erwerben.

Das Finanzgericht sah in dem verhandelten Fall den Arbeitgeber nicht als wirtschaftlichen Eigentümer an, so dass die zur Nutzung überlassenen Datenverarbeitungsgeräte steuerlich den Arbeitnehmern zuzurechnen sind und damit eine steuerfreie Überlassung nach § 3 Nr. 45 EStG nicht zulässig ist.

Inwieweit eine pauschale Versteuerung dieser Sachbezüge mit 25 % zulässig sei, ließ das Finanzgericht offen.

Hinweis: Dieses Zurechnungsproblem ist grundsätzlich nicht neu, sondern bereits im Zusammenhang mit der 1 %-Regelung beim Firmenwagen bekannt.

Neue Pauschbeträge für Umzugskosten und Höchstbeträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten

Mit dem BMF-Schreiben vom 21.9.2018 (Az. IV C 5 – S 2353/16/10005, DStR 2018, S. 2149) wurden die Pauschbeträge für Umzugskosten sowie maßgebende Beträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten wie folgt angepasst:

1. Der Höchstbetrag, der für die Anerkennung umzugsbedingter Unterrichtskosten für ein Kind nach § 9 Absatz 2 BUKG maßgebend ist, beträgt bei Beendigung des Umzugs ab

- ▶ 1.3.2018 1.984 Euro;
- ▶ 1.4.2019 2.045 Euro;
- ▶ 1.3.2020 2.066 Euro.

2. Der Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen nach § 10 Absatz 1 BUKG beträgt:

- a) Für Verheiratete, Lebenspartner und Gleichgestellte i. S. d. § 10 Absatz 2 BUKG bei Beendigung des Umzugs
 - ▶ ab 1.3.2018 1.573 Euro;
 - ▶ ab 1.4.2019 1.622 Euro;
 - ▶ ab 1.3.2020 1.639 Euro.
- b) Für Ledige, die die Voraussetzungen des § 10 Absatz 2 BUKG nicht erfüllen, bei Beendigung des Umzugs
 - ▶ ab 1.3.2018 787 Euro;
 - ▶ ab 1.4.2019 811 Euro;
 - ▶ ab 1.3.2020 820 Euro.

Der Pauschbetrag erhöht sich für jede in § 6 Absatz 3 Satz 2 und 3 BUKG bezeichnete weitere Person mit Ausnahme des Ehegatten oder Lebenspartners:

- ▶ zum 1.3.2018 um 347 Euro;
- ▶ zum 1.4.2019 um 357 Euro;
- ▶ zum 1.3.2020 um 361 Euro.

Hinweis: Das bisherige BMF-Schreiben vom 18.10.2016 (Az. IV C 5 - S 2353/16/10005; BStBl. I 2016, S. 1147) wird auf Umzüge, die nach dem 28.2.2018 beendet sind, nicht mehr angewendet.

Einführung einer Brückenteilzeit

Wie bereits im novus Personal 2. Ausgabe 2018 berichtet, ist ab 1.1.2019 die Einführung einer Brückenteilzeit geplant. Dazu wurde am 13.6.2018 der Gesetzentwurf in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht, der am 18.10.2018 im Bundestag beschlossen wurde. Unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße – erst bei in der Regel

mehr als 45 Arbeitnehmern im Unternehmen – besteht damit ab 2019 ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Arbeitnehmern wird die Möglichkeit eingeräumt, nicht nur dauerhaft ihre Arbeitszeit zu verringern, sondern nach einer temporären Teilzeit-Phase wieder in Vollzeit tätig zu sein.

Hinweis: Das Gesetz wird voraussichtlich Anfang November 2018 den Bundesrat passieren, so dass es nach der Ausfertigung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten kann.

Schadensersatz wegen vereitelter Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit

Das BAG entschied mit Urteil vom 27.2.2018 (Az. 9 AZR 167/17), dass ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer gegenüber zum Schadensersatz nach §§ 249 ff. BGB verpflichtet sein kann, wenn er einen im Sinne des Teilzeitbefristungsgesetzes (TzBfG) freien Arbeitsplatz besetzt und dies zum Untergang des Anspruchs eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Erhöhung seiner Arbeitszeit führt.

Voraussetzung für den Schadensersatzanspruch ist, dass der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vor der Besetzungsentscheidung ein auf die Übernahme des betreffenden Vollzeit-Arbeitsplatzes bezogenes Vertragsangebot unterbreitet hat. Das Vertragsangebot habe hierbei den Anforderungen des § 145 BGB zu genügen und müsse deshalb so formuliert sein, dass der vom Arbeitnehmer gewünschte Änderungsvertrag als Vollzeitbeschäftigung durch die bloße Zustimmung des Arbeitgebers zustande kommt. Die Mitteilung des bloßen Wunsches nach Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit genüge laut BAG nicht.

Hinweis: Der dem Arbeitgeber angezeigte Verlängerungswunsch verpflichtet diesen nicht dazu, dem Arbeitnehmer bei der Besetzung des freien Arbeitsplatzes ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten. Eine solche Anzeige des Arbeitnehmers löst laut BAG lediglich die in § 7 Abs. 2 TzBfG bestimmte Informationspflicht des Arbeitgebers aus.

Erhöhung des Mindestlohns zum 1.1.2019 beschlossen

Die Mindestlohnkommission beschloss am 26.6.2018, den gesetzlichen Mindestlohn zum 1.1.2019 auf 9,19 Euro brutto je Zeitsunde anzuheben. Zum 1.1.2020 soll dieser

um weitere 16 Cent auf dann 9,35 Euro brutto je Zeitsunde ansteigen.

Hinweis: Es ist zu erwarten, dass die Bundesregierung diesem Beschluss folgt und die Erhöhung des Mindestlohns durch eine entsprechende Rechtsverordnung verbindlich festlegt.

Weitere aktuelle Rechtsprechung zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs

Zahlung tariflicher Anwesenheitsprämie

Eine Anwesenheitsprämie, die ein Arbeitgeber auszahlt, ist zur Erfüllung des Mindestlohnanspruchs geeignet. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 6.12.2017 (Az. 5 AZR 864/16). Der Arbeitgeber hatte die Anwesenheitsprämie nicht für die bloße Anwesenheit im Betrieb, sondern dafür gezahlt, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Sie sollte demzufolge einen finanziellen Anreiz geben, auch bei (geringfügigen) gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu arbeiten und sich nicht krankzuschreiben zu lassen.

Anrechnung einer Besitzstandszulage

Auch eine Besitzstandszulage ist laut Urteil des BAG vom 6.12.2017 (Az. 5 AZR 699/16, DStR 2018, S. 1083) geeignet, den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn zu erfüllen. Im konkreten Fall zahlte der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer die Zulage als Teil der Entlohnung für geleistete Arbeit monatlich pauschal in gleichbleibender Höhe. Damit sollte die Absenkung vertraglich vereinbarter Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge ausgeglichen werden. Die Besitzstandszulage wurde unabhängig davon gezahlt, ob und in welchem Umfang in den einzelnen Monaten Arbeit zu besonderen Zeiten anfiel.

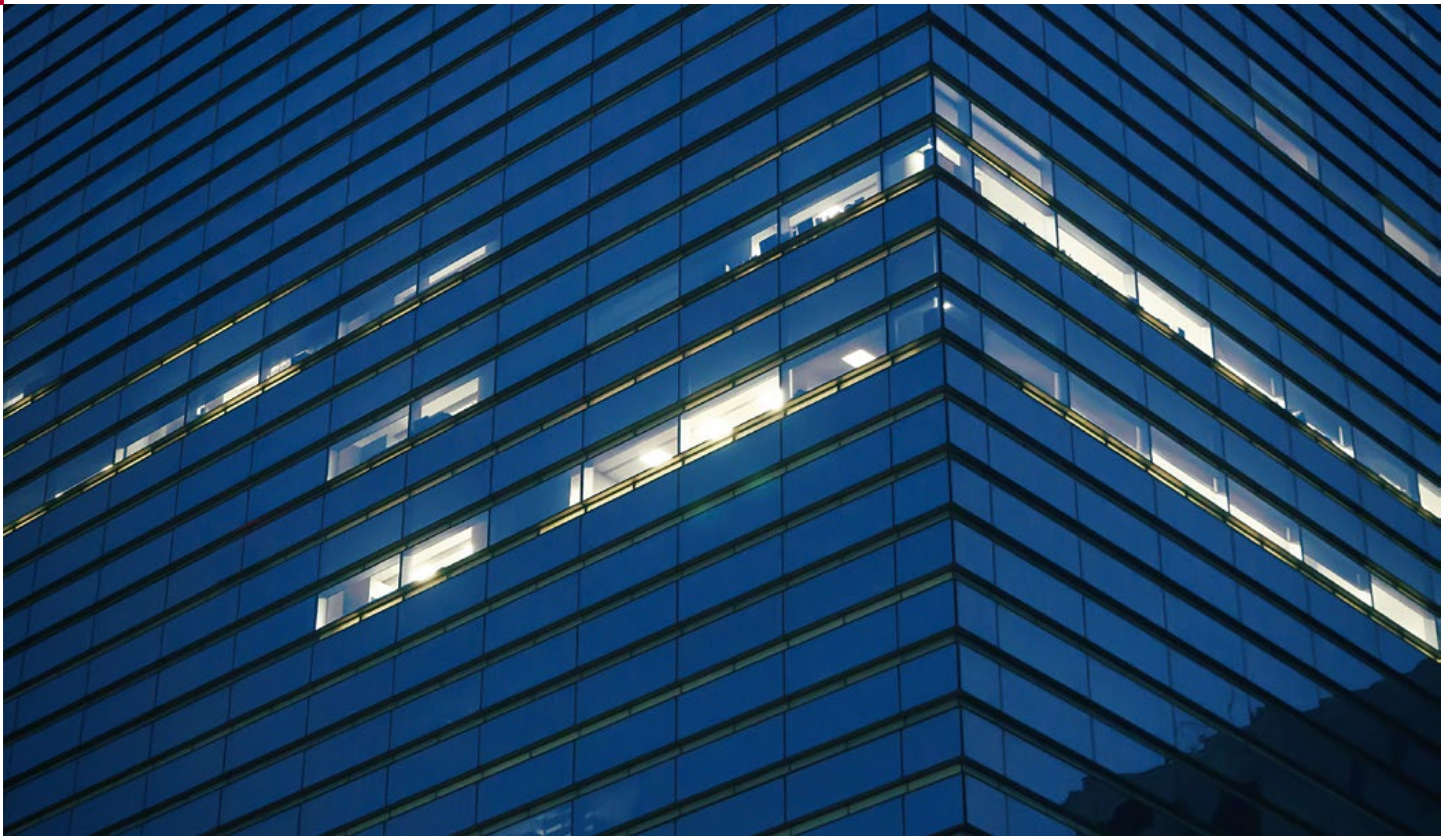
Hinweis: Weiter kommt das BAG zu dem Ergebnis, dass der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor in die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs für Feiertage und für Krankheiten einzustellen ist, es sei denn, aus anderen Rechtsgründen besteht ein höherer Vergütungsanspruch. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ist der gesetzliche Mindestlohn als das dem Arbeitnehmer zumindest zustehende gewöhnliche Arbeitsentgelt (Geldfaktor) zugrunde zu legen – so das BAG. Ein Rückgriff auf die niedrigere vertragliche oder tarifliche Vergütung scheidet nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG aus.

Tarifvertragliche Stichtagsregelung wirksam

Wird in einem Tarifvertrag der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht, ist diese Regelung laut Urteil des BAG vom 27.6.2018 (Az. 10 AZR 290/17) wirksam. Dies gilt auch, wenn die tarifliche Regelung aufgrund einer individualvertraglichen Bezugnahme auf den gesamten Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt. Zu einem anderen Ergebnis käme man jedoch, so das BAG weiter, wenn die Stichtagsregelung als arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingung geregelt wäre. Diese unterläge der Klauselkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB und wäre unwirksam.

Eine Klauselkontrolle findet nach § 307 Abs. 3 BGB nur bei Abweichung von Rechtsvorschriften statt. Tarifverträge stehen Rechtsvorschriften i. S. v. § 307 Abs. 3 BGB gleich, so dass Tarifverträge einer Inhaltskontrolle nicht zugänglich sind. Durch die individualvertragliche Bezugnahme auf den gesamten Tarifvertrag könne daher nicht von Rechtsvorschriften i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB abgewichen werden. Nur bei einer einzelvertraglichen punktuellen Bezugnahme auf eine tarifvertragliche Stichtagsklausel findet eine Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB statt.

Eine Rückzahlungsregelung, die sich aus dem in Bezug genommenen Tarifvertrag ergibt, verstoße auch nicht gegen höherrangiges Recht. Zwar greife die tarifvertragliche Regelung in die Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG eines Arbeitnehmers ein, die Einschränkung sei aber noch verhältnismäßig. Zudem stehe den Tarifvertragsparteien ein weiter Gestaltungsspielraum aus der in Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie zu. Dieser übersteige jenen der Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien.



Kein Ausgleich von überdurchschnittlicher Arbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage

Mit Urteil vom 9.5.2018 (Az. 8 C 13.17) entschied das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG), dass Urlaubs- und gesetzliche Feiertage bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage berücksichtigt werden dürfen. Das gelte auch für Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus gewährt werden, sowie für gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen.

Im Streitfall führte das Universitätsklinikum Köln für die bei ihm beschäftigten Ärzte sogenannte Arbeitszeitschutzkonten, um die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt sicherzustellen. Dabei wurden die wöchentliche Höchst-arbeitszeit als Soll verbucht und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als Haben erfasst. Tage des gesetzlichen Mindesturlaubs wurden so verbucht, als sei an ihnen regulär gearbeitet worden. Darüberhinausgehende Urlaubstage und gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, wurden

hingegen als Ausgleichstage mit einer geleisteten Arbeitszeit von null Stunden gewertet. Damit konnten diese Tage zum Ausgleich für überdurchschnittlich geleistete Arbeit an anderen Tagen herangezogen werden. Die Bezirksregierung Köln untersagte diese Praxis, weil sie darin einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz sah.

Das BVerwG wies die Revision des Universitätsklinikums zurück. Urlaubstage dürfen, auch wenn sie über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht als Ausgleichstage herangezogen werden. Dies begründeten die Richter mit Verweis auf den systematischen Zusammenhang des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes, wonach als Ausgleichstage nur solche Tage dienen können, an denen der Arbeitnehmer nicht schon wegen Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt ist. Ebenso wenig dürften gesetzliche Feiertage,

die auf einen Werktag fallen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit als Ausgleichstage herangezogen werden. Gesetzliche Feiertage seien keine Werktage und daher grundsätzlich beschäftigungsfrei. Sie dürften damit nach Auffassung der Richter bei der Berechnung der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht in den Ausgleich einbezogen werden.

Hinweis: Diesem Ergebnis steht auch das Unionsrecht nicht entgegen. Die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines Mindeststandards, ohne darüberhin-ausgehende, den Standard verbessernde nationale Regelungen auszuschließen.

Rundung von Urlaubstagen

Laut Urteil des BAG vom 8.5.2018 (Az. 9 AZR 578/17, NZA 2018, S. 1011) kommt eine Rundung von Bruchteilen von Urlaubstagen nicht in Betracht, sofern nicht eine Rechtsvorschrift dies anordnet. Die dabei im Streitfall in Betracht kommenden

Rechtsvorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG), mit Ausnahme von Teilurlaub nach § 5 BUrlG, oder des anzuwendenden Tarifvertrags, erlauben laut BAG nicht das Auf- oder Abrunden von Bruchteilen.

Hinweis: Der Arbeitgeber gewährte einer Arbeitnehmerin insgesamt 28 Arbeitstage Urlaub, obwohl ihr laut Tarifvertrag für den Zeitraum 28,15 Arbeitstage zustanden. Das BAG bejahte daher einen Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub für 0,15 Arbeitstage.

Finanzielle Notlage des Arbeitnehmers: Kein Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung

Hat ein Arbeitgeber zugunsten eines Arbeitnehmers eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen, begründet der bloße Geldbedarf des Arbeitnehmers für sich allein keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Kündigung des Versicherungsvertrages, damit

der Arbeitnehmer von der Versicherungsgesellschaft den Rückkaufswert erhält. Dies stellte das BAG mit Urteil vom 26.4.2018 (Az. 3 AZR 586/16) klar.

Hinweis: Der gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG dient nach den Ausführungen der BAG-Richter dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter – zumindest teilweise – abzusichern. Mit diesem Zweck ist ein Anspruch auf Kündigung des Versicherungsvertrages nicht vereinbar.

Arbeitsverhältnis durch Beschäftigung nach Berufsausbildung

§ 24 Berufsbildungsgesetz (BBiG) enthält die Fiktion, wonach bei Beschäftigung eines Auszubildenden im direkten Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird. Diese Fiktion setzt grundsätzlich voraus, dass der Auszubildende oder sein gesetzlicher Vertreter Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 20.3.2018 (Az. 9 AZR 479/17).

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der vertraglichen Ausbildungszeit, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss an den Auszubildenden. Der subjektive Tatbestand von § 24 BBiG ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber dem Auszubildenden Arbeit zuweist, obwohl er weiß, dass die von diesem erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen. Die Kenntnis des Arbeitgebers darüber, dass dem Auszubildenden das Ergebnis der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss eröffnet

worden ist, ist nicht erforderlich. Denn ungeachtet dessen, ob dem Auszubildenden das Prüfungsergebnis bekannt ist, müsse der Arbeitgeber – so das BAG – regelmäßig davon ausgehen, dass das Berufsausbildungsverhältnis beendet ist, und er könne den Auszubildenden auch nach dessen Kenntnisstand fragen, bevor er ihn weiterbeschäftigt. Unterlasse der Arbeitgeber dies und weise dem Auszubildenden gleichwohl Tätigkeiten zu, müsse er sich so behandeln lassen, als hätte er Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen verfassungskonform

Sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien sind auf die erstmalige Begründung des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Eine nochmalige sachgrundlose Befristung bei demselben Arbeitgeber ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig, also verboten. Im Rahmen einer Verfassungsbeschwerde kommt das BVerfG mit Beschluss vom 6.6.2018 (Az. 1 BvR 1375/14) zu dem Ergebnis, dass diese gesetzliche Regelung verfassungskonform ist. Dies gelte allerdings nur, soweit der Arbeitnehmer

nach Art und Umfang der Vorbeschäftigung tatsächlich vor Kettenbefristungen geschützt werden müsse und andernfalls das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform gefährdet wäre.

Hinweis: Zugleich erteilt das BVerfG der Auslegung des Verbots – u. a. durch das BAG –, wonach eine weitere sachgrundlose Befristung dann möglich wäre, wenn zwischen dem Ende des ersten und dem Beginn des zweiten sachgrundlos befristeten Ar-

beitsverhältnisses ein Zeitraum von mehr als drei Jahre liegt, eine Absage. Dies sei nicht mit dem Willen des Gesetzgebers vereinbar. Allen Arbeitgebern ist daher bei einer solchen Konstellation dringend anzuraten, sich arbeitsrechtlich beraten zu lassen.

Betriebsübergang erfordert Wechsel in der Person des Betriebsinhabers

Mit Urteil vom 25.1.2018 (Az. 8 AZR 309/16, DSStR 2018, S. 1778) formuliert das BAG zwei Voraussetzungen für die Annahme eines Betriebsübergangs i. S. der Europäischen Richtlinie 2001/23/EG sowie § 613a BGB: Zum einen muss der Übergang eine auf Dauer angelegte, ihre Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit betreffen. Darauf, ob es sich dabei um ein „Unterneh-

men“, einen Betrieb oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ – auch im Sinne des jeweiligen nationalen Rechts – handelt, kommt es nicht an. Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im o. g. Sinn betrifft. Zum anderen muss die für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortliche natürliche oder juristische Person, die in dieser Eigenschaft die Arbeitgeberpflichten gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechseln.

Hinweis: Verantwortlich für den Betrieb einer wirtschaftlichen Einheit ist laut BAG die Person, die die wirtschaftliche Einheit im eigenen Namen führt und nach außen als deren Inhaber auftritt.

BAG lockert Videoüberwachung von Mitarbeitern

Bereits im novus Personal 3. Ausgabe 2017 und in der 1. Ausgabe 2018 haben wir über zwei BAG-Entscheidungen zur Videoüberwachung und die Kriterien des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (EGMR) berichtet. In einer aktuellen Entscheidung erleichtert das BAG die Videoüberwachung am Arbeitsplatz.

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zu Lasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist. Dies entschied das BAG mit Urteil vom 23.8.2018 (Az. 2 AZR 133/18).

Im Streitfall hatte der beklagte Arbeitgeber in einem Geschäftslokal eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nachdem ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt wurde, habe sich bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen gezeigt, dass eine Arbeitnehmerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe, woraufhin ihr außerordentlich fristlos gekündigt wurde.

Das BAG teilt nicht die Auffassung des LAG, wonach die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen einem Verwertungsverbot unterliegen würden. Es vertritt vielmehr die

Auffassung, dass im Falle einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG a. F. zulässig war. Dementsprechend wurde nicht das durch Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin verletzt. Nach Auffassung des BAG musste der Arbeitgeber das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.

Hinweis: Auch die Vorschriften der seit dem 25.5.2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung stehen einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern im weiteren Verfahren laut BAG nicht entgegen.

Arbeitszeugnis: Berichtigung des Ausstellungsdatums

Sämtliche Fragen des Zeugnisrechts unterliegen der Wahrheitspflicht. Aus diesem Grunde ist das Ausstellungsdatum grundsätzlich das Datum der tatsächlichen Ausfertigung des Zeugnisses, wie das LAG Rheinland-Pfalz mit rechtskräftigem Urteil vom 11.1.2018 (Az. 2 Sa 332/17) darlegt. Demnach hat ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitgeber zweieinhalb Jahre nach einem geschlossenen Vergleich zur Erteilung des darin vereinbarten Zeugnisses auffordert, keinen Anspruch auf Rückdatierung auf den Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem führte das LAG Rheinland-Pfalz an, dass der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis nicht selbst unter-

zeichnen müsse, sondern diese Aufgabe an unternehmensangehörige Vertreter als Erfüllungsgehilfen delegieren könne, die gegenüber dem Arbeitnehmer weisungsbefugt waren. Ein Personalleiter sei typischerweise eine solche Person. Findet in der Zwischenzeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und erstmaliger Erteilung des Arbeitszeugnisses ein Personenwechsel auf der Stelle des Personalleiters statt, kann der neue Personalleiter das Zeugnis unterzeichnen. Es ist unerheblich, dass der neu eingetretene Personalleiter den Arbeitnehmer nicht beurteilen kann, weil er erst später in das Unternehmen eingetreten ist.

Hinweis: Weiter stellt das LAG klar, dass ein bereits erteiltes Zeugnis, das vom Arbeitgeber inhaltlich geändert bzw. berichtigt wird, das Datum des ursprünglich und erstmals erteilten Zeugnisses zu tragen hat, wenn die verspätete Ausstellung nicht auf eigener Nachlässigkeit des Arbeitnehmers beruht, sondern darauf, dass der Arbeitgeber sich bereit erklärt hat, das ursprünglich erteilte Zeugnis im Wortlaut zu ändern.



Reform der EU-Entsenderichtlinie

Löhne und Sozialstandards sind in den einzelnen EU-Ländern, insbesondere in den osteuropäischen EU-Staaten, unterschiedlich. Dies hat zur Folge, dass bei Entsendungen im Aufnahmestaat häufig Tarif- und Sozialstandards unterschritten werden. Vor diesem Hintergrund hat das EU-Parlament Ende Mai die Reform der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG beschlossen, die am 21.6.2018 vom Ministerrat gebilligt wurde. Die geänderte Richtlinie wurde am 9.7.2018 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht und ist am 29.7.2018 in Kraft getreten.

Die Mitgliedstaaten haben die Richtlinie bis 30.7.2020 in ihr nationales Recht umzusetzen und dieses ab dem 30.7.2020 anzuwenden.

Hinweis: Bei fristgerechter Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten gelten somit ab 30.7.2020 für entsandte Arbeitnehmer europaweit die gleichen Lohnbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer. Damit sollen Lohn- und Sozialdumping vermieden werden.

Die bisherige EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG sah nur vor, dass entsendende Unternehmen einige Mindeststandards, zum Beispiel den Mindestlohn in dem jeweiligen Aufnahme-

staat einhalten müssen. Die neue EU-Entsenderichtlinie hat folgenden Inhalt:

- ▶ Künftig gelten für entsandte Arbeitnehmer aus EU-Ländern die gleichen Vergütungsvorschriften wie im Aufnahmemitgliedstaat und zwar so, wie sie in Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Die allgemeine Vertragsfreiheit bleibt davon unberührt.
- ▶ Umfasst sind auch Lohnbestandteile, die in Rechtsvorschriften oder in allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Somit sind auch Prämien oder Zulagen (Weihnachtsgeld, dreizehntes Monatsgehalt oder Schlechtwetter-Zuschläge) zu berücksichtigen.
- ▶ Entsendungen sind künftig in der Regel auf zwölf Monate zu begrenzen. Es besteht die Möglichkeit der Verlängerung auf 18 Monate. Danach gelten für die entsandten Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes.
- ▶ Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten dürfen nicht vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden. Der Arbeitgeber soll diese Kosten übernehmen und angemessene Unterbringungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer im Einklang mit den nationalen Vorschriften gewährleisten.

Grundsätzlich soll die überarbeitete EU-Entsenderichtlinie auch für den Verkehrssektor gelten. Allerdings ist nicht vorgesehen, dass Fernfahrer in jedem Transitland den landesüblichen Lohn bekommen. Über den Status der Fernfahrer soll nochmals gesondert beraten werden.

Hinweis: An der EU-Entsenderichtlinie wird bereits kritisiert, dass Unternehmen, die Mitarbeiter ins EU-Ausland entsenden, vor „einem Flickenteppich nationaler Vorschriften stehen“. Dieses Problem wird mit den neuen Regeln nicht gelöst. Weiter bleiben sozialversicherungsrechtliche Unterschiede im Einklang mit den EU-Koordinierungsvorschriften zur Anwendung der sozialen Vorschriften bestehen. Oftmals sind die entsandten Arbeitnehmer im Wohnsitzstaat preiswert kranken- oder rentenversichert. Folglich können die Lohnkosten nach wie vor günstiger als bei einheimischen Arbeitnehmern sein.

BMF zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach DBA

Das BMF aktualisiert mit Schreiben vom 3.5.2018 (Az. IV B 2 – S 1300/08/10027, BStBl. I 2018, S. 643) seine bisherigen Ausführungen (BMF-Schreiben vom 12.11.2014, BStBl. I 2014, S. 1467) zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen.

Mit dem Schreiben vom 3.5.2018 werden u. a. folgende Themenbereiche aktualisiert:

- ▶ Klarstellung zur unbeschränkten Steuerpflicht in China, die bei einem Aufenthalt des entsandten Arbeitnehmers zwischen einem und fünf Jahren begründet wird,
- ▶ die Anwendungshinweise zu § 50d Abs. 8 EStG,
- ▶ Ergänzungen und Klarstellungen zu § 50d Abs. 9 EStG,
- ▶ expliziter Verweis auf das BMF-Schreiben vom 11.12.2017 „Sonderausgabenabzug für Sozialversicherungsbeiträge im Ausland tätiger und in Deutschland wohnender Arbeitnehmer“ (BStBl. I 2017, S. 1624) als Reaktion auf das EuGH-Urteil vom 22.6.2017 (Rs. C-20/16, Bechtel),

- ▶ die Anwendung der 183-Tage-Frist auf einen Zwölf-Monats-Zeitraum mit Benennung der DBA, welche diesen Zeitraum anwenden (z. B. China, Irland, Niederlande, Türkei),
- ▶ Aufnahme der Einbindung des entsandten Arbeitnehmers in das aufnehmende verbundene Unternehmen als weiteres Kriterium für die Bestimmung des wirtschaftlichen Arbeitgebers, wovon laut einer Anscheinsvermutung bei einer Entsendung unter drei Monaten nicht auszugehen ist,
- ▶ Bestimmung des wirtschaftlichen Arbeitgebers stets durch Einzelfallprüfung, so dass u. U. eine Eingliederung des entsandten Arbeitnehmers in das aufnehmende Unternehmen auch bei einer Entsendung unter drei Monaten gegeben sein könnte,
- ▶ Modifizierung der Kriterien der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung,
- ▶ Erweiterung der Ausführungen zur Tätigkeit in Betriebsstätten,
- ▶ Ergänzungen zur Besteuerung von Abfindungen nach dem ab 2017 anzuwendenden § 50d Abs. 12 EStG.

Hinweis: Das Schreiben stellt ein gutes Hilfsmittel für den Praktiker dar, da es die Auffassung der Finanzverwaltung zur steuerlichen Würdigung von Arbeitslohn bei grenzüberschreitender Tätigkeit zusammenfasst. Das Schreiben ist für die Finanzverwaltung bindend, nicht jedoch für den Steuerpflichtigen und die Gerichte, d. h. abweichende Auffassungen sind zulässig und sollten ggf. auch vertreten werden.

Grenzgänger: Besteuerung einer Abfindung

Das FG Baden-Württemberg entschied mit rechtskräftigem Urteil vom 16.1.2018 (Az. 6 K 1405/15), dass die Abfindung an einen Grenzgänger bei Wegzug während der Dauer des Dienstverhältnisses in Deutschland der Besteuerung unterliegt.

Im Streitfall hatte der Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses seinen Wohnsitz in Deutschland. Dann verzog er nach Frankreich, arbeitete aber weiterhin bei seinem deutschen Arbeitgeber. Trotz beschränkter Steuerpflicht in Deutschland wurde sein Arbeitslohn nach der Grenzgängerregelung des DBA Frankreich (Art. 13 Abs. 5 DBA Frankreich) in Frankreich versteuert. Anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erhielt er eine Abfindung. Dazu befand das Gericht, dass

Deutschland insgesamt das Besteuerungsrecht hinsichtlich der Entschädigung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zukommt.

Die Abfindung unterliege nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. d EStG der beschränkten Steuerpflicht. Die Grenzgängerregelung des DBA Frankreich – mit der Folge einer Besteuerung in Frankreich – komme nur für eine laufende, aktive Tätigkeit zur Anwendung. Die Abfindung sei jedoch kein zusätzliches Entgelt für eine frühere Tätigkeit, sondern sie werde für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt. Der BFH habe bereits mit Urteil vom 24.7.2013 (Az. I R 8/13, BStBl. II 2014, S. 929) entschieden, dass Art. 13 Abs. 1 DBA Frankreich eine ausreichende Grundlage dafür biete, das Besteuerungsrecht einer Entschädigungs-

zahlung ausschließlich dem Ort der früheren Tätigkeit zuzuordnen. Dieser habe stets in Deutschland gelegen.

Hinweis: Im Streitfall unterwarf das Finanzamt die Abfindung nur anteilig der Besteuerung in Deutschland, soweit der Arbeitnehmer mit seinen Arbeitseinkünften in Deutschland der Besteuerung unterlegen hatte. Soweit diese anteilig auf die Grenzgängertätigkeit entfiel, wurde diese nicht besteuert. Das FG Baden-Württemberg bejaht ein Besteuerungsrecht Deutschlands hinsichtlich des gesamten Betrags der Abfindung. Wegen des Verböserungsverbots bleibt es im Streitfall jedoch bei der nur anteiligen Besteuerung der Abfindung in Deutschland.

Jahresarbeitsentgeltgrenze: Berücksichtigung variabler Arbeitgeberbestandteile

Das Bundeskabinett hat am 10.10.2018 die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2019 beschlossen. Bevor die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019 im Bundesgesetzblatt verkündet wird, muss der Bundesrat noch zustimmen. Demnach steigen die Jahresarbeitsentgeltgrenzen für 2019 auf folgende Werte:

- ▶ allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 2019: 60.750 €
- ▶ besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze 2019: 54.450 €
- ▶ Für Arbeitnehmer besteht in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherungsfreiheit, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (2018 grundsätzlich 59 400 €) übersteigt. Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören alle Einnahmen, die sozialversicherungsrechtlich Arbeitsentgelt darstellen, sofern sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Demnach sind z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgelder auch dann zu berücksichtigen, wenn über ihre Gewährung keine schriftliche Vereinbarung vorliegt, sondern lediglich beispielsweise auf betrieblicher Übung basiert. Demgegenüber sind dem Jahresarbeitsentgelt nicht Arbeitsentgelte zuzurechnen, bei denen ungewiss ist, ob und ggf. in welcher Höhe sie gewährt werden.

Der GKV-Spitzenverband hat in seiner Ergebnismitteilung vom 21.3.2018 bezüglich der Berücksichtigung von variablen Arbeitsentgeltbestandteilen bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts wie folgt ausgeführt:

- ▶ „Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmererfolgsbezogen in Form von einmalig gezahlten Arbeitsentgelt gewährt werden, sind angesichts der regelmäßig nicht vorhersehbaren Erfüllung der üblicherweise an sie gestellten Voraussetzungen und mithin der im Vorfeld ungewissen Gewährung von vornherein nicht dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zuzuordnen. Bei ihnen handelt es sich um unregelmäßige Arbeitsentgeltbestandteile, die einer prognostischen Betrachtung bzw. einer Schätzung im Wege einer Durchschnittsbetrachtung nicht zugänglich sind. Sofern von einzelnen Arbeitgebern in der Vergangenheit möglicherweise aufgrund vereinzelt divergierender Informationen insoweit hiervon abweichend verfahren wurde, hat es für zurückliegende Zeiträume damit sein Bewenden.“

- ▶ Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die individuell-leistungsbezogen gewährt werden, sind allerdings dann dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen. Sofern sich das monatlich zufließende Arbeitsentgelt typischerweise aus einem vertraglich fest vereinbarten Fixum sowie einem erfolgsabhängigen und somit variablen Anteil zusammensetzt, wird das monatliche Arbeitsentgelt auch von dem variablen Anteil dergestalt charakterisiert, dass bei dem variablen Arbeitsentgeltbestandteil gleichermaßen von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen ist; die Höhe des monatlich zufließenden Arbeitsentgeltbestandteils bzw. dessen Relation zum ggf. vertraglich vereinbarten Fixum ist dabei grundsätzlich nicht von Bedeutung. Bei schwankender Höhe des variablen Arbeitsentgeltbestandteils ist der für die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts maßgebende Betrag im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln.“

Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge geplant

Die Bundesregierung beschloss am 6.6.2018 den Entwurf eines Gesetzes zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung. Darin enthalten ist die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge. Ab 1.1.2019 soll der von den Krankenkassen zu erheben-

de Zusatzbeitragssatz wieder von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern zu gleichen Teilen gezahlt werden. Der allgemeine Beitragssatz von 14,6 %, der ohnehin von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite je zur Hälfte getragen wird, soll dabei unverändert bleiben.

Hinweis: Der Bundesrat nahm am 21.9.2018 Stellung zu dem Gesetzentwurf und fordert noch einige Detailänderungen dazu. Die geplante Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge wird dabei aber nicht thematisiert.

Änderungen der Beitragssätze zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung vorgesehen

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz), den das Bundeskabinett am 19.9.2018 beschlossen und in an das Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat, soll u. a. der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft gesenkt werden. Dazu soll der Beitragssatz dauerhaft um 0,4 % und per Verordnung befristet bis Ende

2022 zusätzlich um 0,1 % gemindert werden. Damit würde sich der Beitragssatz von derzeit 3 % ab 1.1.2019 auf 2,5 % reduzieren.

Hinweis: Zudem sollen Betriebe mit Saisonarbeit dadurch entlastet werden, dass die befristet geltenden höheren Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung dauerhaft und branchenunabhängig beibehalten werden. Derzeit betra-

gen die Zeitgrenzen drei Monate bzw. 70 Arbeitstage, befristet bis 31.12.2018.

Zudem sprach sich das Bundeskabinett am 10.10.2018 für eine Erhöhung des Pflegeversicherungsbeitragssatzes von derzeit 2,55 % auf 3,05 % ab 1.1.2019 aus. Bei Kinderlosen ab dem 23. Lebensjahr wird der Beitragssatz infolge des bereits derzeit vorgesehenen Zuschlags von 0,25 % ab 1.1.2019 3,3 % betragen.

Bundesregierung beschließt Gesetzentwurf zu Leistungsverbesserungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Das Bundeskabinett hat am 29.8.2018 den Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) beschlossen.

Das Gesetz besteht aus vier Kernelementen: Das Rentenniveau soll bis zum Jahr 2025 bei mindestens 48 % gehalten werden. Hierfür soll die Rentenanpassungsformel entsprechend ergänzt werden (Haltelinie I). Zudem soll der Beitragssatz zur Rentenversicherung die Marke von 20 % bis zum Jahr 2025 nicht überschreiten (Haltelinie II). Dazu erhöht der Staat den Zuschuss aus Steuermitteln. Hierfür soll im Bundeshaushalt ein „Demografiefonds“ von 2021 bis 2024 mit jährlich zwei

Milliarden Euro aufgebaut werden, der die Beitragsobergrenze auch im Fall unvorhergesehener Entwicklungen absichert. Zusätzlich soll eine Beitragssatzuntergrenze von 18,6 % bis zum Jahr 2025 eingeführt werden, um eine bessere Beitragssatzverteilung zu erreichen.

Die Absicherung bei Erwerbsminderung soll verbessert werden. Dafür wird die Zurechnungszeit, nach der die Renten so berechnet werden, als ob die Betroffenen noch nach Eintritt in die Erwerbsminderung wie bisher weitergearbeitet hätten, für Rentenzugänge im Jahr 2019 in einem Schritt von heute 62 Jahren und drei Monaten auf 65 Jahre und acht Monate angehoben. Anschließend soll sie in Anlehnung an die Anhebung der Regelalters-

grenze weiter auf 67 Jahre verlängert werden. Mütter oder Väter sollen für vor 1992 geborene Kinder ein weiteres halbes Kindererziehungsjahr angerechnet bekommen.

Zu guter Letzt soll die bisherige „Gleitzone“ bei Geringverdienern auf Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 1.300 Euro (bisher 850 Euro) zum „Übergangsbereich“ für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeweitet werden. Es ist vorgesehen, Beschäftigte in diesem Bereich stärker bzw. erstmalig bei den Sozialversicherungsbeiträgen zu entlasten. Zudem sollen die verringerten Rentenbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen führen.

Sozialversicherungsbeiträge bei Auflösung von Arbeitszeitkonten

Wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein noch bestehendes Arbeitszeitgut haben aufgelöst, sind auf die daraus resultierenden Entgeltansprüche neben Lohnsteuer ggf. Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Laut dem Landessozial-

gericht Baden-Württemberg ist hierbei nicht die Beitragsbemessungsgrenze im Auszahlungsmonat, sondern vielmehr die anteilige Jahresarbeitsentgeltgrenze maßgeblich (Urteil vom 13.3.2018, Az. L 11 R 4065/16, DStR 2018, S. 1244).

Hinweis: Erfolgte die Auflösung von Arbeitszeitkonten infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses z. B. im Oktober 2017, sind auf die Entgeltansprüche Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, soweit das bisherige Arbeitsentgelt zuzüglich dieser Ansprüche 10/12 der Jahresbeitragsbemessungsgrenzen für 2017 nicht übersteigen.

VERANSTALTUNGEN

NOVEMBER

Fit für den Jahreswechsel 2018/2019

20.11.2018 // Köln
 20.11.2018 // Berlin
 22.11.2018 // Bonn
 27.11.2018 // Siegen
 27.11.2018 // Stuttgart
 28.11.2018 // Hannover
 28.11.2018 // Leipzig
 28.11.2018 // Lennestadt
 30.11.2018 // Erfurt

DEZEMBER

Fit für den Jahreswechsel 2018/2019

3.12.2018 // Hamburg
 4.12.2018 // Bremen
 4.12. 2018 // Dresden
 5.12.2018 // Ravensburg
 6.12.2018 // Leipzig
 6.12.2018 // Karlsruhe
 6.12.2018 // Frankfurt
 7.12.2018 // München
 11.12.2018 // Düsseldorf

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

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

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

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

Redaktion:

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

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

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

Fotonachweis:

Alle Bilder: © www.gettyimages.com