

Personalbuch 2019

Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht

Bearbeitet von

Herausgegeben von Jürgen Röller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bearbeitet von Dr. Hans Eisemann, Präsident des Landesarbeitsgerichts a.D., Dr. Thomas Griese, Staatssekretär, Prof. Dr. Thomas Kania, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dr. Jochen Kreitner, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht, Dr. Sabine Poeche, Richterin am Arbeitsgericht, Dr. Michael Ruppelt, Präsident des Landessozialgerichts a.D., Prof. Dr. Rainer Schlegel, Präsident des Bundessozialgerichts, Kristina Schmidt, Richterin am Bundesarbeitsgericht, Dr. Ralf Seidel, Vorsitzender Richter am Finanzgericht, Michael Ingo Thomas, Rechtsanwalt, Richter am Bundesfinanzhof a.D., Prof. Dr. Thomas Voelzke, Vizepräsident des Bundessozialgerichts, Barbara Weil, Richterin am Finanzgericht, und Petra Windsheimer, Vorsitzende Richterin am Finanzgericht, Begründet von Dr. Wolfdieter Küttner, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht

26. Auflage 2019. Buch inkl. Online-Nutzung. L, 3138 S. Mit beiliegender Stichwortübersicht (4 S.) und Freischaltcode zur online-Version. Hardcover (In Leinen)

ISBN 978 3 406 73300 0

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Anwesenheitsprämie

A. Arbeitsrecht

Griese

Übersicht

	Rn		Rn
1. Begriff und Erscheinungsformen	1–3	d) Unberechtigte Fehlzeiten	9
a) Laufende Anwesenheitsprämie	2	4. Einmalige Anwesenheitsprämien als	
b) Einmalige jährliche Anwesenheits-		Sonderzahlungen iSd § 4a EFZG.....	10–16
prämie	3	a) Fehlzeiten wegen Krankheit	11–13
2. Rechtsgrundlage	4	b) Berechtigte Fehlzeiten mit Ent-	
3. Laufende Anwesenheitsprämie als Teil		geltanspruch	14
des laufenden Entgelts.....	5–9	c) Berechtigte Fehlzeiten ohne Ent-	
a) Fehlzeiten wegen Krankheit.....	6	geltanspruch	15
b) Berechtigte Abwesenheit mit Ent-		d) Unberechtigte Fehlzeiten	16
geltanspruch	7	5. Mitbestimmung des Betriebsrats	17
c) Berechtigte Abwesenheit ohne			
Entgeltanspruch.....	8		

1. Begriff und Erscheinungsformen. Die Anwesenheitsprämie ist ein besonderer 1
Entgeltbestandteil. Sie wird vom ArbGeb zugesagt, um die Anwesenheit am Arbeitsplatz zu
honorieren. Der ArbN erhält die Anwesenheitsprämie zusätzlich zu seiner normalen Ver-
gütung. Sozialpolitische Bedenken entzündeten sich daran, dass die Anwesenheitsprämie nicht
nur bei unentschuldigtem Fehlen, sondern auch bei entschuldigtem Fehlzeiten, etwa Krank-
heit, wegfallen soll. Dies könne bewirken, trotz Krankheit zu arbeiten und dadurch die
Gesundheit zu gefährden. Auf der anderen Seite besteht das Interesse des ArbGeb, die
anwesenden Mitarbeiter und deren erbrachte Leistung zu belohnen und Missbräuche bei der
Entgeltfortzahlung zurückzudrängen.

Rechtlich muss die Frage beantwortet werden, ob und unter welchen Voraussetzungen
Abwesende Anspruch auf sie haben.

Die Anwesenheitsprämie kommt in zwei Erscheinungsformen vor, und zwar als 2

a) laufende Anwesenheitsprämie. In diesen Fällen wird die Anwesenheitsprämie als
Aufschlag zur laufenden Vergütung gewährt, etwa als Zulage pro Anwesenheitsstunde oder
als monatliche Zulage bei einer vom ArbGeb festgesetzten Mindestanwesenheitszeit.

b) Einmalige jährliche Anwesenheitsprämie. Häufigster Anwendungsfall dieser ein- 3
maligen Anwesenheitsprämie ist die Staffelung einer **jährlichen Einmalzahlung nach
Anwesenheitszeiten.**

2. Rechtsgrundlage. Die Rechtsgrundlage der Anwesenheitsprämie ist meistens eine 4
individualvertragliche Zusage des ArbGeb. Als Anspruchsgrundlage in Betracht kommen
auch eine Gesamtzusage des ArbGeb, eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung oder eine
betriebliche Übung, ferner der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Möglich ist
schließlich, dass eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die Rechtsgrundlage bil-
den. Bei der Zusage einer Anwesenheitsprämie ist der ArbGeb an den **Gleichbehand-
lungsgrundsatz und die Diskriminierungsverbote des AGG** gebunden. Die Differen-
zierung muss dem Leistungszweck entsprechen. Gestaltet der ArbGeb die Weihnachtsgratifi-
kation als Anwesenheitsprämie aus, um leichtfertigen Krankmeldungen vorzubeugen,
verletzt der ArbGeb den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er ArbN, die
einer Arbeitszeitverlängerung nicht zugestimmt haben, von der Zahlung ausnehmen will
(BAG 26.9.07 – 10 AZR 569/06, NZA 07, 1424).

3. Laufende Anwesenheitsprämie als Teil des laufenden Entgelts. Das EFZG 5
unterscheidet zwischen laufender und damit fortzuzahlender Vergütung (§§ 3, 4 EFZG)
und Sondervergütung (§ 4a EFZG). Aus diesen Vorschriften ergibt sich, dass eine Anwesen-
heitsprämie, sofern sie zum laufenden Entgelt gehört, je nach Verhinderungsgrund auch
abwesenden ArbN gezahlt werden muss. Die Differenzierung hat ferner Auswirkungen auf
die Anrechenbarkeit einer gezahlten Anwesenheitsvergütung für den *Mindestlohn*. Eine

19 Anwesenheitsprämie

laufend gezahlte Anwesenheitsprämie ist anders als eine einmalig gezahlte Anwesenheitsprämie auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch anzurechnen (BAG 6.12.17 – 5 AZR 864/16, NZA 18, 525).

Durch Auslegung ist zu ermitteln, ob es sich um laufendes Entgelt oder eine Sonderzuwendung handelt. Wird die Anwesenheitsprämie **im Rhythmus des sonstigen laufenden Entgelts gezahlt**, bspw monatlich, spricht dies dafür, dass sie auch zum laufenden Entgelt gehört (BAG 21.1.09 – 10 AZR 216/08, NZA – RR 09,385; LAG RLP 14.10.14 – 7 Sa 85/14, BeckRS 2014, 74103).

- 6 **a) Fehlzeiten wegen Krankheit.** Die Anwesenheitsprämie ist Teil des fortzuzahlenden Entgelts, das der ArbN erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Nach §§ 3, 4 Abs 1 EFZG muss daher die Anwesenheitsprämie als Teil des fortzuzahlenden Entgelts weiter gezahlt werden, wenn der ArbN arbeitsunfähig krank ist. Zulässig ist es aber, aufgrund tarifvertraglicher Regelung nur die Zeiten zu berücksichtigen, in denen betriebsüblich gearbeitet worden wäre, nicht aber die darüber hinausgehenden Stunden; insoweit liegt kein Verstoß gegen die in § 12 EFZG angeordnete **Unabdingbarkeit** der Entgeltfortzahlungsbestimmungen vor (BAG 16.7.14 – 10 AZR 242/13, DB 14, 2176).

Bestehen Entgeltfortzahlungsansprüche aus anderen Gründen nicht, etwa wegen groben Eigenverschuldens gem § 3 Abs 1 Satz 1 EFZG (→ *Entgeltfortzahlung* Rn 11 ff) an der Krankheit oder enden sie, etwa wegen **Überschreitung des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums**, entfällt bzw endet damit auch der Anspruch auf die Anwesenheitsprämie.

- 7 **b) Berechtigte Abwesenheit mit Entgeltanspruch.** Die Anwesenheitsprämie muss ferner den abwesenden ArbN bezahlt werden, wenn diese während der Abwesenheit einen zwingend vorgeschriebenen Entgeltanspruch haben. Dies trifft auf die **Mutterschutzfristen**, idR 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt (§ 3 Abs 2 und § 6 Abs 1 MuSchG), ebenso zu wie auf **Urlaubsabwesenheit** (§ 11 BUrtG).

- 8 **c) Berechtigte Abwesenheit ohne Entgeltanspruch.** Fehlt der ArbN berechtigt, ohne in dieser Zeit Entgeltansprüche zu haben, entsteht kein Anspruch auf eine Anwesenheitsprämie. Fallbeispiele hierfür sind die **Elternzeit (§ 15 BEEG)**, die **Pflegezeit** (s dort) nach § 3 PflegeZG oder die Vereinbarung zusätzlichen **unbezahlten Urlaubs**.

- 9 **d) Unberechtigter Fehlzeiten.** Liegt unberechtigtes Fehlen vor, kann die laufende Anwesenheitsprämie nicht beansprucht werden. Insoweit ist auch eine **überproportionale Kürzungsregelung** möglich, etwa dergestalt, dass eine monatlich gewährte Anwesenheitsprämie bereits dann nicht gezahlt wird, wenn nur ein unberechtigter Fehltag vorliegt.

Eine Verrechnung der laufenden Anwesenheitsprämie mit einer vertraglichen Grundvergütung, die den gesetzlichen Mindestlohn erreicht oder übersteigt, ist nicht möglich (BAG 11.10.17 – 5 AZR 621/16, NZA 17, 1598).

- 10 **4. Einmalige Anwesenheitsprämien als Sonderzahlungen iSd § 4a EFZG.** Bei einmaligen, insbes jährlichen Anwesenheitsprämien ist wiederum nach der Art der Fehlzeit zu differenzieren.

- 11 **a) Fehlzeiten wegen Krankheit.** Nachdem die Linie der Rspr lange Zeit nicht einheitlich war (s dazu Personalbuch 2012 Anwesenheitsprämie Rz 11–14), begrenzt **§ 4a EFZG das Kürzungsrecht**. Eine Vereinbarung über die Kürzungen von Leistungen, die der ArbGeb zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt für Zeiten der AU infolge Krankheit ist gem § 4a Satz 1 EFZG zulässig, darf aber für jeden Tag der AU infolge Krankheit gem § 4a S 2 EFZG ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten. Das Paradoxe der gesetzlichen Regelung ist, dass die Kürzung sich umso geringer auswirkt, je höher die Sonderzuwendung ist. Beträgt die Sonderzuwendung zB zwei Monatsentgelte, entfällt sie vollständig erst bei rd 168 AUTagen (bei unterstellten 21 Arbeitstagen pro Monat), während eine Sonderzahlung in Höhe einer Monatsvergütung schon nach rd 84 AUTagen entfallen würde.

- 12 Konsequenter wäre ein proportionales Kürzungsvereinbarungsrecht, nämlich eine Kürzung im Verhältnis Zahl der krankheitsbedingten Fehltage zur Gesamtzahl der Arbeitstage im Kj (*Griese* NZA 96, 803).

- 13 Die **Begrenzung der Kürzungsmöglichkeit in § 4a EFZG** findet auch Anwendung auf eine **quartalsweise** gewährte Anwesenheitsprämie und steht damit einer Regelung

Anwesenheitsprämie 19

entgegen, die einen Wegfall einer vierteljährlich gewährten Anwesenheitsprämie schon bei einem Krankheitstag vorsieht. Gewährt ein ArbGeb eine Weihnachtsgeldzahlung ohne Rechtsbindung als freiwillige Leistung für die Zukunft, kann für ArbN mit Fehlzeiten eine Kürzung in den Grenzen des § 4a Satz 2 EFZG erfolgen (BAG 7.8.02 – 10 AZR 709/01, NZA 02, 1284). Die Kürzungsbegrenzung durch § 4a EFZG greift ebenfalls, wenn in Abhängigkeit von den Fehlzeiten nicht Entgeltansprüche gekürzt, sondern der oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs zugesagte vertragliche Zusatzurlaub gekürzt werden soll (LAG Rh-Pf 1.3.2012 – 11 Sa 647/11, BeckRS 2012, 68203).

b) Berechtigte Fehlzeiten mit Entgeltanspruch. Eine vertraglich vereinbarte Kürzung einer einmaligen, jährlichen Anwesenheitsprämie aufgrund sonstiger berechtigter Fehlzeiten mit Entgeltanspruch ist hingegen problematisch. Dieses Problem stellt sich insbes hinsichtlich der Inanspruchnahme der **Mutterschutzfristen**. Diesbezüglich spricht mehr für die Entscheidung des BAG 8.10.86 (– 5 AZR 582/85, DB 87, 795), wonach es mit dem Schutzzweck des MuSchG nicht vereinbar ist, jährliche Sonderzahlungen wegen Fehlzeiten in der Mutterschutzfrist anspruchsmindernd zu berücksichtigen (ebenso *Hanau/Vossen* DB 92, 221 und BAG 12.5.93 – 10 AZR 528/91, DB 93, 2339; anders dagegen BAG 12.7.95 – 10 AZR 511/94, NZA 95, 1165; EuGH 21.10.99 – Rs C-333/97, NZA 99, 1325). Freilich steht den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit abweichender Regelung offen.

c) Berechtigte Fehlzeiten ohne Entgeltanspruch. Ist der ArbN ohne Entgeltanspruch berechtigt abwesend (Elternzeit, Pflegezeit, unbezahlter Sonderurlaub) kann dies bei einer jährlichen Anwesenheitsprämie anspruchsmindernd berücksichtigt werden. Wenn der Leistungszweck ausschließlich in der Belohnung der Arbeitsleistung und nicht auch in der Honorierung der Betriebstreue liegt, ergibt sich das **Kürzungsrecht bereits aus dem Leistungszweck**, ansonsten bedarf es auch hier einer **Kürzungsvereinbarung** (Näheres s *Einmalzahlung*).

d) Unberechtigte Fehlzeiten. Ebenso wie bei laufenden Anwesenheitsprämien hat ein ArbN auch bei einmalig gezahlten Anwesenheitsprämien keinen Zahlungsanspruch, soweit er unberechtigt gefehlt hat. Ein proportionales Kürzungsrecht ($\frac{1}{220}$ pro unberechtigten Fehtag bei 220 Arbeitstagen pro Jahr) wird insoweit schon aus dem Leistungszweck zu folgern sein, ohne dass es einer vertraglichen Vereinbarung bedarf.

5. Mitbestimmung des Betriebsrats. Ob Anwesenheitsprämien gezahlt werden und welche Bedingungen, insbes Kürzungsvereinbarungen gelten sollen, ist eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung. Der BRat hat daher im Rahmen des § 87 Abs 1 Nr 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht (→ *Einmalzahlung* Rn 9 ff), soweit nicht eine tarifliche Regelung besteht.

B. Lohnsteuerrecht

Thomas

Anwesenheitsprämien insbes Weihnachtsgeld sind Arbeitslohn. Sie unterliegen im Zeitpunkt des Lohnzuflusses (→ *Lohnzufluss* Rn 2 ff) dem LStAbzug. Zu Streikbruchprämien → *Arbeitskampf (Streik)* Rn 15, 24.

C. Sozialversicherungsrecht

Schlegel

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Anwesenheitsprämien sind Arbeitsentgelt iSd § 14 Abs 1 Satz 1 SGB IV und damit im Grundsatz beitragspflichtig. Unerheblich ist, dass die Gewährung einer Anwesenheitsprämie unmittelbar weder von einem bestimmten Arbeitsergebnis noch von irgendeinem wirtschaftlichen Erfolg, sondern allein von der tatsächlichen Anwesenheit des einzelnen ArbN an seinem Arbeitsplatz abhängt. Sie honoriert ein positives Betriebsverhalten des ArbN, indem sie für generalisierte Verhaltens- und Leistungsmerkmale gezahlt wird, die über die gewöhnlichen Anforderungen des Zeit- und Leistungslohnes noch hinausgehen.

Beitragsrechtlich sind Anwesenheitsprämien demjenigen Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, für den sie gezahlt werden (zur Behandlung laufend gezahlter Anwesenheitsprämien bei Auszahlung in Form einer Nachzahlung vgl BSG 27.10.89 – 12 RK 9/88, SozR 220 § 385 Nr 22 den vergleichbaren Fall einer Montagebeteiligung).

20 Anzeigepflichten Arbeitgeber

Anzeigepflichten Arbeitgeber

A. Arbeitsrecht

Poche

- 1 **1. Allgemeines.** Die Begriffe Anzeige- und Meldepflicht werden im allgemeinen Sprachgebrauch synonym verwendet. In der Sache geht es jeweils um die Verpflichtung, einem Dritten (Behörde oder Vertragspartner) von einem Zustand oder einem Vorgang unaufgefordert Mitteilung zu machen. Rechtstechnisch wird in der Gesetzessprache im Steuerrecht der den hoheitlichen Charakter stärker betonende Begriff „Anzeigepflicht“, im Sozialrecht der der „Meldepflicht“ gebraucht. Eine einheitliche Handhabung lässt sich allerdings nicht feststellen.
- 2 **2. Arbeitsvertragsrecht.** Im unmittelbaren Verhältnis vom ArbGeb zum ArbN spielen Anzeigepflichten eine untergeordnete Rolle. Die Verpflichtung des ArbGeb, den ArbN von sich aus über einen Sachverhalt zu informieren, der für diesen persönlich oder seine Rechtsstellung bedeutsam ist, wird vielmehr durch Begriffe wie Aufklärungs-, Belehrungs- oder Hinweispflicht gekennzeichnet (→ *Aufhebungsvertrag* Rn 13–15; → *Auskunftspflichten Arbeitgeber* Rn 2–10; → *Fürsorgepflicht* Rn 14–18; → *Personalauswahl* Rn 24). Im Bereich des **Betriebsverfassungsgesetzes** geht es um Unterrichtung, Anhörung und Mitteilung (§§ 81, 99, 102, 111 BetrVG). Anzeigepflichten kommen zum Tragen, wenn der ArbGeb öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen schuldhaft nicht nachkommt oder er anspruchserhaltende Anzeigen nicht erstattet. Soweit die öffentlichen Normen Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung sein können, kann der ArbN ihre Beachtung auch arbeitsvertraglich verlangen. Folge einer unterlassenen Anzeige können daher **Schadensersatzansprüche** des ArbN sein.
- 3 **3. Zusatzversorgung.** Hat ein ArbGeb durch unrichtige Entgeltmitteilungen an eine Versorgungskasse für den ArbN eine ungünstige Versorgungslage geschaffen, muss er der Kasse auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnete Meldungen erstatten (BAG 14.10.98 – 3 AZR 377/97, NZA 99, 876).
- 4 **4. Arbeitsschutz.** Anzeigepflichten des ArbGeb finden sich vor allem im **technischen und sozialen Arbeitsschutz**. Sie dienen der Kontrolle über die Einhaltung der Schutzvorschriften und sollen der **Aufsichtsbehörde und den Berufsgenossenschaften** ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen (zB Pflicht zur Anzeige eines Versicherungsfalls, § 193 SGB VII). Im technischen Bereich sind überwachungsbedürftige Anlagen erlaubnispflichtig, ihr Betrieb mithin anzuzeigen (§ 18 BetrSichV). Jeder Unfall, bei dem ein Mensch getötet oder verletzt worden ist, und jeder Schadensfall, bei dem Bauteile oder sicherheitstechnische Einrichtungen versagt haben oder beschädigt worden sind, sind der zuständigen Aufsichtsbehörde nach § 19 BetrSichV anzuzeigen. Im Bereich der *Heimarbeit* sind bei Eingreifen besonderer Gefahrvorschriften Namen und Arbeitsstätten der HeimArbN mitzuteilen (§ 15 HAG). Für den sozialen Arbeitsschutz ist beispielhaft hinzuweisen auf die Anzeige statistischer Daten wie die Zahl der Arbeitsplätze und ihre Besetzung mit behinderten Menschen (§ 163 SGB IX nF), die Einstellung auf Probe und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen (§ 173 Abs 4 SGB IX), die Veränderungen auf Seiten des Verleihers im Bereich der ArbNÜberlassung (§ 7 Abs 1 AÜG), die Anzeige der erlaubnisfreien ArbNÜberlassung (§ 1a AÜG) und die Benachrichtigung von der Mitteilung einer Frau über ihre Schwangerschaft oder das Stillen ihres Kindes (§ 27 MuSchG, vgl hierzu BAG 19.8.82 – 2 AZR 116/81, NJW 83, 1391). Arbeitsunfälle sind anzeigepflichtig gegenüber dem Träger der UV (§ 193 SGB VII). Die **Verletzung** von Anzeigepflichten ist regelmäßig mit **Bußgeld** bewehrt.
- 5 **5. Entlassungsschutz.** § 17 KSchG verpflichtet den ArbGeb, unter den dort im Einzelnen genannten Voraussetzungen die **Entlassung** von ArbN vorher der Agentur für Arbeit **anzuzeigen**. Die Arbeitsverwaltung soll in die Lage versetzt werden, sich rechtzeitig auf zu erwartende Entlassungen größeren Umfangs einzustellen und Vorsorgemaßnahmen zu treffen. Anzeigepflichtige **Massenentlassungen** werden nach § 18 Abs 1 KSchG nur mit Zustimmung der Agentur für Arbeit wirksam. Näheres → *Massenentlassung* Rn 21–25.

1. Allgemeines. Das Vorliegen einer Anzeigepflicht erfordert das Tätigwerden der damit belasteten Person von sich aus, während Auskunftspflichten erst aufgrund einer besonderen Aufforderung durch das FA bestehen. Sinn der Anzeigepflichten ist es, unbekannte Steuerfälle aufzudecken und/oder die richtige Besteuerung zu gewährleisten. Nach § 33 Abs 1 AO ist der ArbGeb auch insoweit Pffl, als er durch die Steuergesetze auferlegte Anzeigepflichten zu erfüllen hat. Diese öffentlich-rechtliche Pflicht haben, wenn der ArbGeb keine natürliche Person ist, bei juristischen Personen (zB GmbH, AG) die gesetzlichen Vertreter, bei nichtrechtsfähigen Personenvereinigungen (zB OHG, KG, GbR) und Vermögensmassen die Geschäftsführer zu erfüllen.

Soweit **nichtrechtsfähige Personenvereinigungen** ohne Geschäftsführer sind, trifft die Verpflichtung die Mitglieder oder Gesellschafter, bei nichtrechtsfähigen Vermögensmassen diejenigen, denen das Vermögen zusteht. Liegt die Vermögensverwaltung nicht bei den Eigentümern des Vermögens oder deren gesetzlichen Vertretern, haben die Vermögensverwalter (zB Insolvenzverwalter, Liquidator, Testamentsvollstrecker) die steuerlichen Pflichten zu erfüllen (§ 34 AO; T/K § 34 Rz 9). Die betriebsinterne Zuständigkeit ist grds unerheblich; dem FA gegenüber sind die genannten Personen verantwortlich (→ *Lohnsteuerhaftung* Rn 30 ff), auch dann, wenn es sich um eine Lohnzahlung durch Dritte handelt, bei der der ArbGeb oder der Dritte verpflichtet ist, die LSt einzubehalten (→ *Lohnabzugsverfahren* Rn 14 ff).

2. Lohnsteuerabzugsverfahren (→ *Lohnabzugsverfahren* Rn 2 ff). **a) Lohnsteuereinbehaltung.** Der ArbGeb hat dem BetriebsstättenFA gegenüber eine unverzügliche und unabhängig vom Erreichen des Mindestbetrags (§ 41c Abs 4 Satz 1 Nr 3 EStG: 10 €; LStR 41c.2 Abs 1) bestehende Anzeigepflicht im Fall fehlender Barmittel (s dazu § 38 Abs 4 Sätze 1 und 2 EStG und → *Lohnabzugsverfahren* Rn 26) sowie bei fehlenden oder erkennbar unrichtigen Angaben des ArbN zu ihm von Dritten gewährtem Arbeitslohn (zB Rabatt; s dazu § 38 Abs 4 Satz 3 EStG und → *Lohnabzugsverfahren* Rn 15). Zu den Anzeigepflichten des ArbGeb im Rahmen der Bildung und Anwendung der ELStAM → *Lohnsteuerabzugsmerkmale* Rn 21.

b) Änderung des Lohnsteuerabzugs. Der ArbGeb hat dem BetriebsstättenFA auch unverzüglich anzuzeigen, wenn er die Änderung des LStAbzugs trotz ihm rückwirkend zur Verfügung gestellter elektronischer LStAbzugsmerkmale oder der ihm vom ArbN vorgelegten Bescheinigung für den LStAbzug unterlässt (§ 41c Abs 1 Nr 1 EStG) oder die LSt nachträglich nicht einbehalten kann, weil der ArbN vom ArbGeb keinen Arbeitslohn mehr bezieht oder der ArbGeb nach Ablauf des Kj die LStBescheinigung bereits übermittelt oder ausgeschrieben hat (§ 41c Abs 4 Satz 1 Nr 1 und 2 EStG; → *Lohnsteuerberechnung* Rn 26). Dies gilt auch, wenn der ArbGeb erkennt, dass er die LSt nicht vorschriftsmäßig einbehalten hat (§ 41c Abs 1 Nr 2, Abs 4 EStG). Zur Korrekturberechtigung einer von einem Angestellten des ArbGeb vorsätzlich falsch abgegebenen LSt-Anmeldung s BFH 21.4.10 – VI R 29/08, BStBl II 10, 833.

3. Form und Inhalt der Anzeige. In der schriftlich zu erstattenden Anzeige, die sich ggf auf die letzten vier Kj zu erstrecken hat, sind Name und Anschrift des ArbN, der Anzeigegrund und die für die Berechnung der LStNachforderung erforderlichen Mitteilungen über Höhe und Art des Arbeitslohns, zB Auszug aus dem Lohnkonto, anzugeben (LStR 41c.2 Abs 2).

4. Wirkungen. Das Betriebsstätten- bzw das WohnstättenFA fordert die zu wenig einbehaltene LSt vom ArbN nach (§§ 38 Abs 4 Satz 3; 41c Abs 4 Satz 2 EStG; LStR 41c.2 Abs 3, LStR 41c.3 und → *Lohnsteuernachforderung* Rn 9, 14). Die **Bagatellgrenze** von 10 € gilt nicht bei Nachforderungen wegen nicht ausreichenden Barlohns (→ Rn 8).

5. Verletzung der Anzeigepflicht. Der ArbGeb kann durch die Anzeige seine Haftungsanspruchnahme vermeiden (§ 42d Abs 2 EStG ausdrücklich für § 38 Abs 4 Satz 2, § 41c Abs 4 EStG). Neben oder anstelle des ArbGeb können aber bei Nichterfüllung der Anzeigepflicht auch die unter → Rn 6 und 7 genannten Personen persönlich haften, soweit Steueransprüche infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihnen auferlegten

21 Anzeigepflichten Arbeitnehmer

Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt oder Steuererstattungen ohne rechtlichen Grund gezahlt werden (§ 69 AO; → *Lohnsteuerhaftung* Rn 30 ff).

Hinzu kommt die Gefahr einer Bestrafung wegen **Steuerhinterziehung**, denn hierfür genügt, dass die FinBeh pflichtwidrig über steuerlich erhebliche Tatsachen in Unkenntnis gelassen werden, wenn dadurch Steuern verkürzt oder – auch für einen anderen – unge-rechtfertigte Steuervorteile erlangt werden (§ 370 Abs 1 Nr 2 AO). Eine Steuerverkürzung kann schon dann vorliegen, wenn die Steuer nicht rechtzeitig festgesetzt wird (§ 370 Abs 4 Satz 1 AO). Wird die Tat nur leichtfertig begangen, kommt eine Geldbuße in Betracht (§ 378 AO, Ordnungswidrigkeit). Durch eine **Selbstanzeige** (§ 371 AO), zB durch spätere Nachholung der unterlassenen Anzeige, kann eine Bestrafung oder Geldbuße vermieden werden.

- 13 **6. Vermögensbildung.** Zu den Anzeigepflichten bei der Gewährung vermögenswirk-samer Leistungen → *Vermögenswirksame Leistungen* Rn 58, 61, 62.
- 14 **7. Betriebliche Altersversorgung.** Nach § 5 Abs 2 LStDV hat der ArbGeb der Ver-sorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung), die für ihn die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung durchführt, spätestens 2 Monate nach Ablauf des Kj oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Laufe des Kj die für den ArbN geleisteten und nach § 3 Nr 56 und 63 EStG steuerfrei belassenen, nach § 40b EStG (in der am 31.12.04 geltenden Fassung) pauschal besteuerten und die individuell besteuerten Beiträ-ge mitzuteilen. Dies gilt auch für die nach § 3 Nr 66 EStG steuerfrei belassenen Leistungen (→ *Betriebliche Altersversorgung* Rn 125 ff, 138 ff). Eine Mitteilung des ArbGeb kann nur unterbleiben, wenn die Versorgungseinrichtung die steuerliche Behandlung der Beitrags-leistungen bereits kennt oder aus den bei ihr vorhandenen Daten feststellen kann und dies dem ArbGeb mitgeteilt hat (§ 5 Abs 3 LStDV).
- 15 **8. Allgemeine Anzeigepflicht.** Auf die generelle Verpflichtung, der Gemeinde oder dem FA die Eröffnung, Verlegung oder Aufgabe eines land- und forstwirtschaftlichen oder eines gewerblichen Betriebes bzw einer Betriebsstätte (→ *Betriebsstätte* Rn 2 ff) mitzuteilen, wird hingewiesen. Das Gleiche gilt für eine freiberufliche Tätigkeit (§ 138 Abs 1 AO; T/K § 138 Rz 1).

C. Sozialversicherungsrecht

Schlegel

- 16 Das Sozialrecht kennt eine Reihe von Vorschriften, die den ArbGeb zur Anzeige und Meldung sozialrechtlich relevanter Umstände verpflichten. Eine begrifflich exakte Abgren-zung zwischen Anzeigepflichten einerseits und Meldepflichten andererseits ist nicht mög-lich, obgleich der Begriff Meldepflichten üblicherweise für Mitteilungspflichten des ArbGeb im Beitragsrecht verwendet wird. Tatbestände, für die der ArbGeb anzeige- bzw melde-pflichtig ist, werden deshalb dargestellt unter dem Stichwort *Meldepflichten Arbeitgeber*.

Anzeigepflichten Arbeitnehmer

A. Arbeitsrecht

Poeche

- 1 **1. Allgemeines.** Begrifflich geht es bei Anzeigepflichten des ArbN um die Verpflich-tung, dem ArbGeb unaufgefordert einen Sachverhalt mitzuteilen, dessen Kenntnis für den ArbGeb und seine Vermögensinteressen von Bedeutung ist. Synonym werden die Begriffe Mitteilungspflicht (§ 18 ArbNErfG) und Meldepflicht (§ 5 ArbNErfG) verwandt. Im Zu-sammenhang mit den vom ArbN bei Einstellungsverhandlungen mitzuteilenden Umständen haben sich die Begriffe Auskunfts- und Offenbarungspflicht eingebürgert (→ *Auskunfts-pflichten Arbeitnehmer* Rn 4–12; → *Personalauswahl* Rn 11 f). **Grundlage** von Anzeigepflich-ten des ArbN sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsver-einbarung und Arbeitsvertrag). Sie können als Haupt- oder Nebenpflicht bestehen. Ihre Verletzung kann Schadensersatzansprüche des ArbGeb begründen und zur Abmahnung oder Kündigung führen. Normiert ist zB die Pflicht des ArbN, eine Arbeitsunfähigkeit oder die Bewilligung einer Kur unverzüglich (§§ 5, 9 EFZG; → *Arbeitsunfähigkeit* Rn 5–8; → *Reha-bilitation, medizinische* Rn 6); die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung

Anzeigepflichten Arbeitnehmer 21

iSv § 2 PflegeZG (→ *Pflegezeit* Rn 13–15), eine Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit bei der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente gem § 6 S 3 BetrAVG anzuzeigen. Grund und Dauer einer Arbeitsverhinderung iSd § 616 BGB sind dem ArbGeb ebenfalls rechtzeitig anzuzeigen (*Joussen BeckOK-Arbeitsrecht* § 616 BGB Rn 50). Aus der aus § 241 Abs 2 BGB abgeleitete Rücksichtnahmepflicht des ArbN folgt auch die allgemeine Pflicht, den ArbGeb im Rahmen des Zumutbaren unaufgefordert und rechtzeitig über Umstände zu informieren, die einer Erfüllung der Arbeitspflicht entgegenstehen (zB U-Haft, BAG 26.3.15 – 2 AZR 517/14, NZA 15, 1180).

Zur Anzeigepflicht von Erfindungen der an einer Hochschule Beschäftigten nach § 42 ArbNERfG → *Arbeitnehmererfindung* Rn 5. § 3 Abs 3 TVöD sieht die Verpflichtung zur Anzeige entgeltlicher Nebentätigkeit vor (hierzu *Müller öAT* 13, 205). Vgl auch → *Meldepflichten Arbeitnehmer* Rn 1.

2. Anzeigepflicht zur Schadensabwehr. Jeder ArbN hat dem ArbGeb Störungen und Schäden in seinem Arbeitsbereich anzuzeigen. Das gilt insbes für alle Vorkommnisse, die ihn an seiner Arbeitsleistung hindern und die er nicht selbst beseitigen kann (zB Ausbleiben von Material auf der Baustelle, Maschinenstillstand, Computerausfall uä). Er kann hiervon absehen, wenn die Störung oder der Schaden unerheblich oder dem ArbGeb bereits bekannt ist. ArbN mit **Aufsichts- und Kontrollfunktionen** wie etwa Innenrevision, Werkschutz, Hausdetektei, sind zur umfassenden Unterrichtung über alle Besonderheiten und Unregelmäßigkeiten im kontrollierten Aufgabenbereich verpflichtet. Auffällige ArbN sind namentlich zu benennen. Gleiches gilt, wenn den ArbN eine sog **aktualisierte Überwachungs- und Kontrollpflicht** trifft. So, wenn er dienstlich in seinem Aufgabenbereich mit einem Dritten zusammenarbeitet, von dem er vermutet, dass dieser Unterschlagungen begeht und Wiederholungsgefahr besteht (BAG 18.6.70 – 1 AZR 520/69, DB 70, 1598; LAG Hamm 29.7.94 – 18 [2] Sa 2016/93, BB 94, 2352; LAG MeVo 8.7.16 – 2 Sa 190/15, BeckRS 2016, 73741). Jeder ArbN ist darüber hinaus aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht (§ 241 Abs 2 BGB, → *Treuepflicht* Rn 1) gehalten, die Interessen des ArbGeb zu wahren, alles zu unterlassen, was diesen schädigen kann und ihm drohende Gefahren abzuwenden. Die Verpflichtung zur Schadensabwehr schließt die Anzeige eingetretener oder drohender Schäden ein (BAG 1.6.95 – 6 AZR 912/94, NZA 96, 135). Dieser Grundsatz gilt nicht uneingeschränkt. Geht die Gefahr von einem anderen ArbN außerhalb des Arbeitsbereichs des ArbN aus, muss dieser nur dann namentlich genannt werden, wenn Personenschaden droht oder ein sonstiger erheblicher Schaden im Raum steht. Denunziantentum ist vorzubeugen (aA wohl LAG Bln 9.1.89 – 9 Sa 93/89, BB 89, 630; wie hier *MüKo/Müller-Glöge* § 611 Rz 1082). In keinem Fall besteht eine Verpflichtung zur Selbstbezeichnung; diese ist unzumutbar (BGH 23.2.89 – IX ZR 236/86, DB 89, 1464).

Anzeigepflichten können sich ferner aus einem möglichen **Interessenkonflikt** ergeben. **3** Jedenfalls ArbN in leitender Position müssen verwandtschaftliche Beziehungen zu einem Dritten offenbaren, mit dem der ArbGeb über den Abschluss eines bedeutenden Geschäfts verhandelt, dessen spätere Abwicklung in den Verantwortungsbereich des ArbN fällt. Das Unterlassen der Anzeige kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen (LAG Nbg 5.9.90 – 3 Sa 346/89, DB 90, 2330). **Abwerbungsversuche** durch Headhunter sind nicht anzeigepflichtig. Eine entsprechende Vertragsklausel erscheint bedenklich (aA *Busch/Dendorfer* BB 02, 301). Dagegen sind **Bestechungsversuche** nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch in der Privatwirtschaft grds anzeigepflichtig. Betroffen ist die unmittelbare Rechtsbeziehung des ArbGeb zum Kunden/Lieferanten. Auf die Gefahr, dass auch andere ArbN angesprochen werden, kommt es nicht an (so *HWK/Thüsing* § 611 Rz 367).

3. Gesundheitsschutz. Schwere Erkrankungen, die wegen ihrer Ansteckungsgefahr **4** Gesundheit oder Leben Dritter gefährden, sind vom ArbN zu offenbaren. Zu den besonderen Unterstützungspflichten der Beschäftigten im Bereich des **Arbeitsschutzes** → *Arbeits-sicherheit/Arbeitsschutz* Rn 15; → *Meldepflichten Arbeitnehmer* Rn 2. Eine ArbN, die dem ArbGeb das Bestehen einer Schwangerschaft mitgeteilt hat, hat den ArbGeb unverzüglich zu unterrichten, wenn die **Schwangerschaft vorzeitig endet** (BAG 18.1.2000 – 9 AZR 932/98, NZA 2000, 1157; 13.11.02 – 9 AZR 590/99, EzA-SD 02 Nr 15 [red LS]).

4. Privatsphäre. Umstände aus dem persönlichen Bereich sind anzuzeigen, wenn sie die **5** Höhe des dem ArbN zu zahlenden Entgelts beeinflussen. Kommt es infolge der Nicht-

21 Anzeigepflichten Arbeitnehmer

anzeige zu einer Überzahlung, ist der ArbGeb bei schuldhafter Nichtanzeige der Veränderung der persönlichen Verhältnisse des ArbN nicht auf Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung (§§ 812 ff BGB) beschränkt. Vielmehr erwächst ihm auch ein Schadensersatzanspruch, dessen Höhe durch sein mitwirkendes Verschulden gemindert sein kann (LAG BaWü 11.1.89 – 9 Sa 36/88, ZTR 89, 192; LAG Bln 15.12.95 – 6 Sa 94/95, BB 96, 1335). Diese Anzeigepflicht besteht über das **Ende des Arbeitsverhältnisses** hinaus, wenn der ArbN vom ArbGeb ein Ruhegeld erhält, auf das anderweitig bezogene Renten anzurechnen sind (BAG 27.3.90 – 3 AZR 187/88, NZA 90, 776). Zur Frage, ob der ArbN dem ArbGeb einen Antrag auf Gewährung einer sog Rente mit 63 anzuzeigen hat: *Weis* NZA 16, 1116.

- 6 **5. Gehaltsüberzahlung.** Der ArbN ist grds nicht verpflichtet, aus Anlass der Gehalts- oder Lohnüberweisung die ihm erteilte Entgeltabrechnung zu überprüfen und den ArbGeb auf mögliche Fehler hinzuweisen. Anderes gilt aber dann, wenn er eine ungewöhnlich hohe Zahlung erhält, für die kein Grund ersichtlich ist. In einem solchen Fall muss er den ArbGeb unterrichten, damit dieser die Angelegenheit klären und ggf seinen Rückzahlungsanspruch geltend machen kann (BAG 1.6.95 – 6 AZR 912/94, NZA 96, 135).

Eine **tarifliche Ausschlussfrist**, die an die Fälligkeit des Anspruchs anknüpft, beginnt bei vermeidbaren Abrechnungsfehlern idR schon im **Zeitpunkt der Überzahlung** (BAG 16.11.89 – 6 AZR 114/88, DB 90, 1194). Anderes gilt, wenn es dem ArbGeb praktisch unmöglich ist, den Rückforderungsanspruch mit seinem Entstehen (§ 271 BGB) geltend zu machen. Das wird angenommen, wenn der ArbN ihn nicht vom Wegfall anspruchsbegründender Tatsachen informiert und der ArbGeb nicht schuldhaft versäumt hat, sich vom Bestehen des Anspruchs Kenntnis zu verschaffen. Die Ausschlussfrist beginnt dann erst mit der Kenntnis von der Zuvielzahlung (BAG 19.2.04 – 6 AZR 664/02, ZTR 04, 539). Teils wird angenommen, auch in diesem Fall beginne die Ausschlussfrist im Zeitpunkt der Überzahlung. Der an sich gegebene Verfall des Rückzahlungsanspruchs bleibt dann nach den Grundsätzen von Treu und Glauben für den ArbGeb ohne Folgen. Dem Forderungsverfall steht die Einwendung der **unzulässigen Rechtsausübung** entgegen (BAG 23.5.01 – 5 AZR 374/99, ZTR 02, 84). Allerdings darf der ArbGeb nicht tatenlos bleiben. Die Einwendung entfällt, wenn der ArbGeb von anderer Seite Umstände erfährt, die den wirklichen Sachverhalt erkennen lassen oder die ihn jedenfalls zu Nachforschungen hätten veranlassen müssen und er trotzdem über einen längeren Zeitraum untätig bleibt (BAG 13.10.10 – 5 AZR 648/09, NZA 11, 219; BAG 10.3.05 – 6 AZR 217/04, NZA 05, 812). Das LAG Nürnberg (9.6.11 – 7 Sa 28/11, nv) will den Rückzahlungsanspruch des ArbGeb quoteln, wenn diesem ein „Mitverursachensanteil“ anzulasten ist – ein im Rahmen des Bereicherungsrechts ungewöhnlicher Weg. Zeigt der ArbN über einen längeren Zeitraum eine offenkundige Überzahlung nicht an und beruft er sich anschließend auf den Wegfall der Bereicherung, so kommt eine ordentliche **Kündigung** des ArbN auch ohne vorherige Abmahnung in Betracht (LAG Köln 9.12.04 – 6 Sa 943/04, BeckRS 2005, 40938).

- 7 **6. Weitere Beschäftigungsverhältnisse.** Die Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses ist ohne gesonderte vertragliche Vereinbarung dem ArbGeb anzuzeigen, soweit dadurch dessen Interessen betroffen sind (BAG 18.1.96 – 6 AZR 314/95, NZA 97, 41), zB wenn durch sie die Grenze der geringfügigen Beschäftigung überschritten wird und Melde- und Abführungspflichten des ArbGeb ausgelöst werden. Zum Umfang des Schadensersatzanspruchs des ArbGeb bei Verletzung dieser Nebenpflicht und Verschweigen einer bereits bestehenden Beschäftigung bei Aufnahme der Tätigkeit s BAG 27.4.95 – 8 AZR 382/94, NZA 95, 935 und → *Mehrfachbeschäftigung* Rn 5 f. Näheres zur Anzeigepflicht bei dem Bezug von → *Altersrente* Rn 6. Unterlässt der ArbN die Anzeige einer **genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit** und ist er wegen der Inanspruchnahme von Einrichtungen und Material des ArbGeb zur Zahlung eines Nutzungsentgeltes verpflichtet, beginnen tarifliche Verfallfristen wegen des Nutzungsentgeltes idR erst mit Erteilung einer Abrechnung über die erzielten Nebeneinnahmen durch den ArbN (BAG 16.11.89 – 6 AZR 168/89, BB 90, 711). S auch → *Nebentätigkeit* Rn 3, 4.

- 8 **7. Umzug.** Der ArbN sollte im eigenen Interesse dem ArbGeb jede Änderung seiner Wohnanschrift mitteilen und so dafür sorgen, dass er postalisch erreichbar ist. Andernfalls kann es ihm nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich auf den verspäteten Zugang einer schriftlichen Kündigung zu berufen (BAG 22.9.05 – 2 AZR 366/04, NZA 06, 204). Der