



Online-Version und
Zusatz-Downloads inklusive

Dietz · Eilts · Gahlen · Karbe-Geßler

Arbeitsverhältnisse

- ▶ Arbeitsrecht
- ▶ Steuerrecht
- ▶ Sozialversicherungsrecht

LESEPROBE

► nwb

Leseprobe entnommen aus „Arbeitsverhältnisse“
ISBN 978-3-482-**66741-1**

© NWB Verlag GmbH & Co. KG, Herne 2020
www.nwb.de

Alle Rechte vorbehalten.

Arbeitsverhältnisse

- Arbeitsrecht
- Steuerrecht
- Sozialversicherungsrecht

Von

Hans-Ulrich Dietz, Finanzwirt, Betriebswirt (VWA)

Gerald Eilts, Krankenkassenfachwirt

Hildegard Gahlen, Rechtsanwältin, hauptamtliche Professorin
an der Hochschule für Ökonomie und Management, Essen

Daniela Karbe-Geßler, Rechtsanwältin, LL.M. oec.int

Vorwort

Mit diesem neuen Ratgeber verfolgen die Autorinnen und Autoren drei Ziele; denn er soll Beratern helfen, ihre Mandanten bei der arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gestaltung von Arbeitsverträgen optimal zu unterstützen. Dabei soll er einerseits ein schnelles Nachschlagen ermöglichen und gleichzeitig schlank gehalten sein.

Diese Ziele setzt das Autorenteam aus der Praxis mit einem neuen Konzept um:

- ▶ Der erste Teil erläutert anhand eines Arbeitsvertrages Paragraf für Paragraf die arbeitsrechtlichen Aspekte, jeweils mit Hinweisen auf Lohnsteuer und Sozialversicherung. Er schafft das notwendige Hintergrundwissen, um z. B. zu entscheiden, in welchen Fällen es sich empfiehlt, einen Anwalt zur Beratung hinzuziehen.
- ▶ Der zweite Teil greift die lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hinweise des ersten Teils auf und erläutert deren Aspekte in ABC-Form – von A wie „Abfindung“ bis Z wie „Zuständige Stellen“.

Dieser Aufbau und ergänzende Praxishinweise sorgen für eine besonders große Praxisnähe. Beispiele erleichtern das rasche Erfassen von Sachverhalten. Die Online-Version, die beim Erwerb der Print-Ausgabe inklusive ist, enthält zusätzlich zahlreiche Arbeitshilfen. Es wurde der Rechtsstand zum 1.1.2020 inklusive des Jahressteuergesetzes 2019 berücksichtigt.

Das Erscheinen des Buches fällt in die Zeit der Pandemie. Daher haben wir unseren Online-Anhang um Beiträge zum Thema Corona ergänzt und verweisen zugleich auf unsere Sonderberichterstattung in unserer NWB Datenbank (NWB CAAAH-46194)

Über Anregungen freuen Autorenteam und Verlag sich.

Autorinnen, Autoren und Verlag im April 2020

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	V
Literaturverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX

A. KOMMENTIERTER ARBEITSVERTRAG	Rz.	Seite
I. Arbeitsvertrag, Arbeitgeber und Arbeitnehmer	1	2
1. Arbeitsvertrag	2	2
a) Rechtsgrundlage	3	2
b) Form	4	3
c) Exkurs: Berufsausbildungsverhältnis	5	3
aa) Vorschriften	5	3
bb) Probezeit bei Berufsausbildungsverhältnis	6	3
cc) Kündigung des Ausbildungsvorhabens	7	4
dd) Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	8	4
ee) Kündigungsschutz bei Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende	9	5
2. Arbeitgeber	16	5
3. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerüberlassung	18	6
a) Arbeitnehmer	18	6
b) Arbeitnehmerüberlassung	21	8
II. Vertragsdauer, Tätigkeitsbereich und -ort	31	10
1. Beginn des Arbeitsverhältnisses	32	10
2. Dauer und Befristung des Arbeitsverhältnisses	34	11
a) Renteneintritt	34	11
b) Befristung	35	12
aa) Befristung ohne Sachgrund	36	12
bb) Befristung mit Sachgrund	39	13
cc) Form der Befristungsabrede	41	14
3. Tätigkeitsbereich und -ort	46	15
a) Tätigkeitsbeschreibung	46	15

	Rz.	Seite
b) Tätigkeitsort	47	16
c) Telearbeit	49	17
aa) Formen der Telearbeit	49	17
bb) Vereinbarungen	52	19
cc) Datenschutz	54	19
dd) Beendigung der Telearbeitszeit	55	20
III. Arbeitszeit	61	21
1. Wöchentliche Arbeitszeit	62	21
2. Teilzeit und variable Arbeitszeit	71	23
3. Mehrarbeit und Überstunden	81	25
4. Leitende Angestellte	85	27
IV. Arbeitsentgelt	101	28
1. Bruttolohn	101	28
a) Vergütungsvereinbarung	101	28
b) Mindestlohn	104	30
2. Sachbezüge und geldwerter Vorteil	111	31
3. Sonstige Bezüge	116	34
4. Praxisfälle von Vergünstigungen durch den Arbeitgeber	121	37
a) Tantiemen/Erfolgsvergütung	121	37
b) Weihnachts-/Urlaubsgeld	122	37
c) Dienstwagen	123	38
d) Private Computer- und Telefonnutzung	125	42
5. Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung	131	42
a) Fünf Formen der betrieblichen Altersvorsorge	132	43
aa) Direktversicherung	133	43
bb) Pensionskassen	137	44
cc) Pensionsfonds	140	45
dd) Direktzusage	142	45
ee) Unterstützungskasse	147	46
b) Betriebsrentenstärkungsgesetz	150	47
6. Abgeltungsklausel	156	49
V. Urlaub	161	50
1. Urlaubsanspruch	162	50
2. Verfall von Urlaubsansprüchen	163	51

	Rz.	Seite
3. Urlaubsabgeltung	166	52
VI. Arbeitsverhinderung	171	53
1. Arbeitsunfähigkeit/Krankheit	172	54
a) Krankheitsfall	172	54
b) Anzeige- und Nachweispflicht	179	56
c) Entgeltfortzahlung/Krankengeld	182	57
d) Exkurs: betriebliche Gesundheitsförderung	184	58
2. Pflege eines nahen Angehörigen/erkrankten Kindes	191	59
VII. Verschwiegenheitspflicht	201	60
VIII. Nebenbeschäftigung und Wettbewerbsverbot	206	62
1. Nebentätigkeit	207	62
2. Wettbewerbsverbot	209	63
a) Gesetzliches Wettbewerbsverbot	210	63
b) Nachvertraglichen Wettbewerbsverbot	212	64
IX. Beendigung/Kündigung des Arbeitsverhältnisses	221	66
1. Vorbemerkung	222	67
2. Kündigungsarten	223	67
a) Kündigung während der Probezeit	223	67
b) Ordentliche Kündigung	225	68
aa) Kündigungsgrund	227	68
(1) Betriebsbedingte Kündigung	228	68
(2) Personenbedingte Kündigung	236	71
(3) Verhaltensbedingte Kündigung	241	72
bb) Kündigungsfrist	244	73
cc) Exkurs: Massenentlassungen	248	74
c) Fristlose Kündigung und Abmahnung	253	75
d) Änderungskündigung	260	79
2. Form der Kündigung	271	81
3. Betriebsratsanhörung	276	83
4. Folgewirkungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	286	86
a) Freistellung und anderweitiger Verdienst	287	86
b) Abfindung	290	88
aa) Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung	291	88

	Rz.	Seite
bb) Abfindung nach Sozialplan	293	89
cc) Abfindung durch Aufhebungsvertrag	295	89
dd) Abfindung durch gerichtlichen Vergleich	296	90
ee) Abfindung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil	298	90
c) Arbeitszeugnis	306	92
aa) Arten und Ausgestaltung des Zeugnisses	307	92
bb) Zufriedenheitsskala	311	93
cc) Schlussklausel, Datum und Holschuld	313	95
dd) Schriftform und Sprache	316	96
ee) Verjährung/Verwirkung	318	96
ff) Gerichtliche Vergleiche	320	97
X. Vertragsstrafe	331	97
XI. Aus- und Fortbildung	336	98
1. Wirksamkeit von Fortbildungsklauseln	337	98
2. Rückzahlungsvereinbarungen	341	100
XII. Krankheit und Behinderung	351	102
1. Behinderung	351	102
2. Exkurs: Mutterschutz	356	103
XIII. Verfallklausel/Ausschlussfristen	366	106
XIV. Schriftformklausel und Salvatorische Klausel	376	107
1. Schriftformklausel	377	108
2. Salvatorische Klausel	380	109
B. LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT – LEXIKON		
Abfindung (Rz. 290 ff.)	401	110
Steuerliche Behandlung	401	110
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	404	111
Arbeitgeber (Rz. 16 ff.)	406	111
Begriff des Arbeitgebers	406	111
Lohnsteuerrechtliche Pflichten des Arbeitgebers	407	112
Sozialversicherungsrechtliche Pflichten des Arbeitgebers	411	113
Arbeitslohn (Rz. 103)	416	114

	Rz.	Seite
Arbeitslohn aus Lohnsteuersicht	416	114
Arbeitslohn im Sozialversicherungsrecht	423	116
Arbeitnehmer (Rz. 18 ff.)	431	119
Arbeitnehmer im Lohnsteuerrecht	431	119
Arbeitnehmer im Sozialversicherungsrecht	437	123
Aufmerksamkeiten	446	125
Ausbildungsmaßnahmen (Rz. 336 ff.)		126
Bahncard	451	126
Sozialversicherung	453	127
Betreuung von Angehörigen (Rz. 192)	456	127
Betriebliche Altersversorgung (Rz. 131 ff.)	461	128
Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der verschiedenen Versicherungstypen	462	129
Änderungen in Bezug auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz	470	131
Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG	471	131
Beendigung eines Dienstverhältnisses	476	133
Nachholung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG	479	134
Anwendung des § 40b EStG in der geltenden Fassung	481	135
Anwendung des § 40b EStG a. F.	482	135
BAV-Förderbetrag	488	137
Betriebsstätte (Rz. 47 f.)	496	138
Betriebsveranstaltungen (Rz. 117)	506	140
Teilnehmerkreis	507	140
Offenstehen der Betriebsveranstaltung für alle Arbeitnehmer	510	141
Relevante Zuwendungen	512	142
Insbesondere Reisekosten	514	143
Insbesondere Geschenke	515	144
Ermittlung des Freibetrags	516	145
Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 %	518	148
Berücksichtigung von Begleitpersonen	520	149
Teilnahme in Erfüllung beruflicher Aufgaben	521	149
Bewirtungskosten	526	150
Dienstwagen (Rz. 123 f.)	531	150

	Rz.	Seite
Nutzungsüberlassung	532	150
Pauschale Wertermittlung des privaten Nutzungsanteils	535	151
Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	539	153
Sonderfall – Doppelte Haushaltsführung	540	154
Obergrenze Gesamtkosten	541	154
Individuelle Nutzungswertermittlung	542	155
Sonderfälle	544	156
Poolfahrzeuge	544	156
Unfallkosten	545	156
Verkauf an Arbeitnehmer	547	157
Zuzahlung des Arbeitnehmers	548	157
Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	550	159
Doppelte Haushaltsführung	556	159
Sozialversicherungsrecht	557	160
Elektromobilität (Rz. 123 ff.)	561	160
Zurverfügungstellung eines Elektrofahrzeugs	562	160
Regelung für Fahrzeuge mit einer Anschaffung bis 31.12.2018	563	160
Neuregelung für Fahrzeuge mit Anschaffung vom 1.1.2019 bis 31.12.2030	565	162
Laden eines Elektrofahrzeugs an Ladestation des Arbeitgebers	570	164
Verbilligte/unentgeltliche Übereignung einer Ladevorrichtung	572	164
Aufladen von Elektrofahrrädern	573	165
Vorteile zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn	574	165
Auslagenpauschalen	575	165
Entfernungspauschale (Rz. 124)	577	166
Fahrradnutzung	578	166
Überlassung von Fahrrädern	578	166
Leasing von Fahrrädern	585	169
Übereignung des Fahrrads	589	170
Fahrtkostenzuschuss für Pkw-Nutzung	601	172
Fortbildungsmaßnahmen (Rz. 336 ff.)	611	173
Ausbildungskosten	612	173
Fortbildungskosten	613	173
Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	614	174

	Rz.	Seite
Gemischte Veranstaltungen	616	174
Gemischt veranlasste Auswärtstätigkeit	631	178
Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (Minijobs, Rz. 4, 105)	646	181
Definition	646	181
Kurzfristige Beschäftigung	647	181
Geringfügige Beschäftigung	653	183
Pflichten des Arbeitgebers von Minijobbern	657	185
Nachweis, Dokumentation und sozialversicherungsrechtliche Pflichten	657	185
Lohnsteuerrechtliche Pflichten	664	187
Einheitliche Pauschsteuer von 2 %	665	187
Pauschale Lohnsteuer von 20 %	668	188
Gesundheitsförderung (Rz. 184)	671	188
Gutschein (Rz. 112)	681	189
Sozialversicherungsrecht	685	192
Incentives (§ 37b EStG)	691	192
Anwendungsbereich	691	192
Zuwender/Zuwendungsempfänger	692	192
Zusätzlichkeit der Zuwendung	693	193
Steuerpflichtige Zuwendungen nach § 37b EStG	694	193
Wahlrecht zur Pauschalierung	703	196
Wahlrecht bei Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer	704	196
Wahlrecht bei Zuwendungen an Dritte	708	198
Bemessungsgrundlage für § 37b EStG	709	198
Entstehung der Steuer nach § 37b EStG	715	199
Ausschluss der Pauschalierung	716	199
Sozialversicherung	717	200
Jahresarbeitsentgelt	721	200
Job-Ticket	726	201
Sozialversicherung	729	201
Jubiläumszuwendungen (Rz. 116)	731	202

	Rz.	Seite
Krankengeld (Rz. 182 f.)	736	202
Steuerliche Behandlung	736	202
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	738	203
Lohnsteuerabführungspflicht (s. auch Rz. 307)	741	203
Entstehung der Lohnsteuerschuld	741	203
Einbehaltenspflicht des Arbeitgebers	743	204
Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)	744	204
Steuer-Identifikationsnummer	753	207
Sozialversicherungsrecht	758	210
Lohnsteuer-Jahresausgleich	761	210
Mahlzeiten (Rz. 112)	766	211
Arbeitsessen	768	212
Teilnahme an Geschäftsfreundebewirtung	769	212
Mahlzeiten des Arbeitnehmers bei Auswärtstätigkeiten	770	213
Belohnungssessen	771	213
Nebentätigkeiten (Rz. 207 f.)	773	213
Lohnsteuerrechtliche Behandlung	773	213
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	774	214
Parkraumüberlassung	776	214
Pauschalversteuerung (§ 40 Abs. 2 EStG und § 37b EStG)	781	215
Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG	782	215
Pauschalversteuerung nach § 37b EStG	784	216
Pensionszusage (Rz. 131 ff. s. auch Rz. 467)	785	217
Private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (s. auch Rz. 436)	791	217
Reisekosten (Rz. 47 f., s. auch Rz. 488, 504 f.)	796	218
Allgemeines	796	218
Definition der Auswärtstätigkeit	799	219
Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand	807	224
Pauschalen für ein-/mehr tägige Dienstreisen	807	224
Mahlzeitengestellung auf einer Auswärtstätigkeit	811	225

	Rz.	Seite
Steuerliche Behandlung der Mahlzeiten bei Auswärtstätigkeit von mehr als acht Stunden	812	226
Steuerliche Behandlung der Mahlzeiten bei Auswärtstätigkeit bis zu acht Stunden	819	229
Sachzuwendungen (Rz. 111, s. auch Rz. 704, 784)	826	230
Bar- oder Sachlohn	826	230
Zusatzleistungen zum Gehalt	834	232
Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (Rz. 66)	851	235
Lohnsteuerrechtliche Behandlung	851	235
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	857	236
Sonstiger Bezug (Rz. 116 f.)	861	237
Lohnsteuerrechtliche Behandlung	861	237
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	864	239
Telefon- und Computernutzung (Rz. 791)	871	239
Urlaubsabgeltung (Rz. 166 ff.)	872	239
Überstunden/Überstundenvergütung (Rz. 156 ff.)	876	240
Überwiegend eigenbetriebliches Interesse	881	240
Umsatzsteuerpflicht bei Sachbezügen (Rz. 112)	886	241
Versorgungsbezüge	891	243
44 €-Freigrenze (Rz. 111 ff., 116 f.)	896	243
Lohnsteuerrecht	896	243
Sozialversicherungsrecht	899	244
Warengutschein (Rz. 112)	900	245
Wertguthaben	901	245
Zukunftssicherungsleistungen (Rz. 111 f.)	903	245
Zuständige Stellen (Rz. 48)	911	246
Zuständiges Finanzamt	911	246
Zuständige Sozialversicherungsstelle	914	247

C. ONLINE ZUR VERFÜGUNG STEHENDE SONDERBEITRÄGE ZUR CORONA-KRISE SOWIE WEITERARBEITSHELLEN

I.	Sonderbeiträge zum Thema COVID 19	248
1.	Formulare und Arbeitshilfen	248
2.	Aufsätze	248
II.	Musterverträge	249
1.	Anstellungsverträge	249
2.	Weitere Vereinbarungen	249
III.	Berechnungsprogramme	249

merkmalen ermitteln und abführen oder, soweit die Voraussetzungen vorliegen, pauschal mit 25 % nach § 40a Abs. 1 EStG abführen. Die Voraussetzungen der pauschalen Ermittlung der Lohnsteuer nach § 40a Abs. EStG sind:

- ▶ gelegentliche Beschäftigung des Arbeitnehmers (nicht regelmäßig wiederkehrend);
- ▶ keine Überschreitung von 18 zusammenhängenden Arbeitstagen;
- ▶ kein Übersteigen des Arbeitslohns während der Beschäftigungsduer von 120 € je Arbeitstag im Durchschnitt oder die Beschäftigung wird zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich;
- ▶ kein Übersteigen des durchschnittlichen Stundenlohns von 15 €.

Siehe im Weiteren unten unter **B. - Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte**, Rz. 646 ff.

(Einstweilen frei)

43–45

3. Tätigkeitsbereich und -ort

a) Tätigkeitsbeschreibung

Mit der Aufgabenbeschreibung legen sich die Arbeitsvertragsparteien fest. Der Arbeitgeber kann dann üblicherweise den Arbeitnehmer nicht mit einem anderen Aufgabenbereich beschäftigen. Behält sich aber der Arbeitgeber ausdrücklich vor, den Arbeitnehmer auch mit anderen Aufgaben zu betrauen, muss der Arbeitgeber das sog. billige Ermessen, das in § 315 BGB niedergelegt ist, beachten. Das heißt, der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer trotz des Vorbehalts im Zusammenhang mit der zu leistenden Tätigkeit **nicht jedwede Tätigkeit zuweisen**. Er muss die Interessen des Arbeitnehmers dabei ausreichend berücksichtigen. Aus diesem Grund ist empfehlenswert, dass die Möglichkeit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit daran geknüpft wird, dass die andere Tätigkeit zunächst einmal den **fachlichen Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht** und darüber hinaus auch ansonsten zumutbar ist. Die **Zumutbarkeit** kann insbesondere dann eine Rolle spielen, wenn mit dem neu zugewiesenen Aufgabenbereich eine erhebliche Arbeitszeitänderung oder aber auch ein Ortswechsel verbunden ist, der für den Arbeitnehmer mehr Umstände macht.

Formulierungsbeispiel:

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer eine andere als die o. g. Aufgabe zuzuweisen, sofern sie seinen fachlichen Fähigkeiten entspricht und zumutbar ist.

b) Tätigkeitsort

- 47 Im vorliegenden Muster hat sich der Arbeitnehmer verpflichtet, auch in **anderen Betriebsstätten** des Arbeitgebers tätig zu werden. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber in diesen Fällen keine Änderungskündigung aussprechen muss, sondern dem Arbeitnehmer im Wege eines Versetzungsschreibens die Tätigkeit an einem anderen Ort zuweisen darf. Insoweit hat der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in seinem Urteil vom 19.7.2012¹ entschieden, dass sich vom Arbeitgeber angestrebte Änderungen, die sich schon durch die Ausübung des Weisungsrechts gem. § 106 Satz 1 GewO durchsetzen lassen, im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen halten und keine Änderungen der Arbeitsbedingungen darstellen. Aus diesem Grund kann ein Arbeitnehmer auch keine erfolgreiche Änderungskündigungsschutzklage erheben.

48

LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSGESETZ:

Im Zusammenhang mit dem Tätigkeitsort wird lohnsteuerrechtlich der Begriff der Betriebsstätte relevant. Dieser hat lohnsteuerrechtlich zweierlei Bedeutungen:

1. Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte und
2. Zuständigkeit des Finanzamts.

Nach § 41 Abs. 2 EStG ist Betriebsstätte der Betrieb oder Teil des Betriebs des Arbeitgebers, in dem der für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs maßgebende Arbeitslohn ermittelt wird. Wird der maßgebende Arbeitslohn nicht in dem Betrieb oder einem Teil des Betriebs des Arbeitgebers oder nicht im Inland ermittelt, gilt als Betriebsstätte der Mittelpunkt der geschäftlichen Leitung des Arbeitgebers im Inland. Im Fall der Arbeitnehmerüberlassung nach § 38 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG gilt als Betriebsstätte der Ort im Inland, an dem die Arbeitsleistung ganz oder vorwiegend stattfindet.

Der Arbeitgeber hat das Weisungsrecht bezüglich des Orts der Tätigkeit. Er bestimmt, wo der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausführen soll bzw. kann. Dies kann auch an verschiedenen Orten sein. Lohnsteuerrechtlich kann aber von Bedeutung sein, wo der Arbeitnehmer seine erste Tätigkeitsstätte hat. Dies ist relevant für die steuerfreie Erstattung von Reisekosten und die Geltendmachung von Werbungskosten im Rahmen der persönlichen Einkommensteuererklärung (z. B. der Entfernungspauschale). Steuerfreie Reisekosten kann der Arbeitgeber nur erstatten, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich bedingt tätig ist.

Nicht in jedem Arbeitsverhältnis muss zwingend eine erste Tätigkeitsstätte vorliegen. Eine erste Tätigkeitsstätte ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines Dritten dauerhaft zugeordnet ist.

Es gibt zahlreiche Arbeitnehmer, die keine erste Tätigkeitsstätte haben. So haben z. B. Kundendienstbetreuer oder Handwerker, die jeden Tag andere Kunden oder Baustellen aufsuchen, i. d. R. keine erste Tätigkeitsstätte, es sei denn, der Arbeitgeber ordnet ihnen eine konkret zu. Diese Möglichkeit hat der Arbeitgeber immer. In der bisherigen Praxis

1 BAG, Urteil v. 19.7.2012 - 2 AZR 25/11, Rz. 24; Schramm, NJW 2012 S. 3051.

werden die Zuordnungen durch die Arbeitgeber aber eher geringfügig angewendet. Nach den dann geltenden zeitlichen gesetzlichen Kriterien liegt bei Mitarbeitern, die hauptsächlich im Außendienst tätig sind und ständig wechselnde Arbeitsorte haben, meist keine erste Tätigkeitsstätte vor.

Nach § 41a Abs. 1 Nr. 1 EStG muss der Arbeitgeber spätestens am zehnten Tag nach Ablauf eines jeden Lohnsteuer-Anmeldungszeitraums dem Finanzamt, in dessen Bezirk sich die Betriebsstätte (§ 41 Abs. 2 EStG) befindet (Betriebsstättenfinanzamt), eine Steuererklärung einreichen, in der er die Summen der im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum einzubehaltenden und zu übernehmenden Lohnsteuer angibt (sog. Lohnsteuer-Anmeldung). Zudem muss der Arbeitgeber die einbehaltene und übernommene Lohnsteuer abführen.

Das lohnsteuerliche Betriebsstättenfinanzamt ist auch zuständig für Anrufungsauskünfte des Arbeitgebers nach § 42e EStG. Hiermit kann der Arbeitgeber seine Haftung im Falle nicht ordnungsgemäßer Lohnsteueranmeldung reduzieren. Mit der Anrufungsauskunft kann der Arbeitgeber die lohnsteuerliche Behandlung eines Sachverhaltes mit dem Finanzamt abklären und muss nicht auf eine Lohnsteueraußenprüfung warten.

Neben dem Arbeitgeber können auch Arbeitnehmer Anrufungsauskünfte (§ 42e EStG) an das lohnsteuerliche Betriebsstättenfinanzamt richten. Dies betrifft Auskünfte, ob und inwieweit im einzelnen Fall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind. Die Anrufungsauskunft kann für bereits verwirklichte oder geplante lohnsteuerliche Sachverhalte gestellt werden. Bei Anfragen eines Arbeitnehmers soll das lohnsteuerliche Betriebsstättenfinanzamt jedoch seine Auskunft mit dem Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers abstimmen. Die Anrufungsauskunft ist immer kostenlos.

Die örtliche Zuständigkeit für die Einkommensteuer des Arbeitnehmers richtet sich nach § 19 AO. Danach ist das Finanzamt örtlich zuständig, in dessen Bezirk der Steuerpflichtige seinen Wohnsitz oder in Ermangelung eines Wohnsitzes seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat (Wohnsitzfinanzamt). Bei mehrfachem Wohnsitz im Inland ist der Wohnsitz maßgebend, an dem sich der Steuerpflichtige vorwiegend aufhält; bei mehrfachem Wohnsitz eines verheirateten oder in Lebenspartnerschaft lebenden Steuerpflichtigen, der von seinem Ehegatten oder Lebenspartner nicht dauernd getrennt lebt, ist der Wohnsitz maßgebend, an dem sich die Familie vorwiegend aufhält (§ 19 Abs. 1 Satz 1 und 2 AO).

Die vom Arbeitgeber **sozialversicherungsrechtlich** zu erfüllenden Melde- und Beitragszahlungspflichten für die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer sind gegenüber der zuständigen Einzugsstelle zu erfüllen; dies ist unabhängig von der Betriebsstätte grds. die vom Arbeitnehmer gewählte Krankenkasse (vgl. § 28i Satz 1 SGB IV i. V. m. § 173 SGB V).

Siehe im Weiteren unter B. – **Betriebsstätte**, Rz. 496 ff.

c) Telearbeit

aa) Formen der Telearbeit

In modernen Arbeitsverhältnissen werden Fragen des zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens und damit Themen wie Telearbeit und „Homeoffice“ immer

wichtiger. Unter **Telearbeit** (auch Computerheimarbeit, Teleheimarbeit oder Fernarbeit) werden all jene Arbeitsformen gefasst, bei denen die Tätigkeit außerhalb des Betriebs an einem privaten Arbeitsplatz ausgeübt wird.¹

Man unterscheidet dabei zwischen

- ▶ ausschließlich externer Telearbeit,
- ▶ alternierender Telearbeit,
- ▶ Tätigkeit in Nachbarschafts- und Satellitenbüros, sowie
- ▶ mobiler Telearbeit.²

Im Unterschied zur **ausschließlich externen Telearbeit**, die von zu Hause oder einem anderen Ort verrichtet wird, hat der in **alternierender Telearbeit** Beschäftigte noch einen Arbeitsplatz im Betrieb. Ist keine feste Anwesenheit am Arbeitsplatz vorgeschrieben, spricht man von **mobiler Telearbeit**. Von **Satellitenbüros** spricht man, wenn mehrere in Telearbeit Beschäftigte eines Unternehmens ausgegliedert und an einem – zumeist kosteneffizienteren Ort – zusammengefasst werden. Teilen sich mehrere Unternehmen Büroräumlichkeiten, spricht man von **Nachbarschaftsbüros**.

50 Telearbeit kann im Rahmen eines **Angestelltenverhältnisses, als Heimarbeiter oder als Selbständiger**³ geleistet werden. Ist der Beschäftigte online mit dem Betrieb verbunden und besteht insofern eine ständige Kontroll- und Kontaktmöglichkeit, ist die Arbeitnehmereigenschaft zu bejahen. Es sind dann arbeitsrechtliche Sondervorschriften zu beachten. Telearbeit kann sowohl **individualvertraglich** als auch **tarifvertraglich** geregelt sein. Eine Vereinbarung zur Telearbeit sollte jedoch in jedem Falle schriftlich getroffen werden.

Gemäß § 87 BetrVG hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht in Fragen der Arbeitszeit, Zeiterfassung und bei technischen Einrichtungen, die zur technischen Überwachung des Arbeitnehmers geeignet sein können, also bei jedem Computer. Vereinbarungen über Telearbeit müssen in Betrieben mit Betriebsrat daher zunächst mit diesem abgestimmt und in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden.

51 Besonderes Augenmerk ist bei der Ausgestaltung des Anstellungsvertrags auf die Punkte

1 M. w. N. Leuchten in Tschöpe, Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Teil 1 A Rz. 71.

2 M. w. N. Leuchten in Tschöpe, Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Teil 1 A Rz. 71.

3 Zur Problematik der Scheinselbstständigkeit vgl. Huber, Arbeitsrechtliche Aspekte der Telearbeit, FA 1999 S. 109.

- Arbeitszeit,
- Kostenübernahme,
- Haftung und
- Datenschutz

zu legen.

Gleichsam werden mit Bejahung der Arbeitnehmereigenschaft umfassende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgelöst.¹

bb) Vereinbarungen

Um insbesondere auf Seiten des Arbeitnehmers dem Gefühl vorausgesetzter ständiger Erreichbarkeit vorzubeugen, sind die **Arbeitszeit betreffend** auch hier klare schriftliche Absprachen im Vorfeld empfehlenswert. Geregelt werden sollte etwa eine Erreichbarkeit während der Kernarbeitszeit. Denkbar ist auch die generelle Regelung von Arbeitszeit oder die Vereinbarung von Gleitarbeitszeit mit fester Kernarbeitszeit. Möglich ist außerdem die ausdrückliche Vereinbarung, berufliche E-Mails ab einer gewissen Uhrzeit nicht mehr beantworten zu müssen (Beispiel VW). Hält sich der Arbeitnehmer nicht an eine derartige Vereinbarung, ist eine Abmahnung die arbeitsrechtliche Konsequenz.

52

Mit dem betroffenen Arbeitnehmer selbst sollte, sofern dies nicht schon Gegenstand der Betriebsvereinbarung ist, vor allem geregelt werden, wer die **Kosten der Einrichtung des Arbeitsplatzes** trägt. Dabei ist denkbar, dass der Arbeitgeber die Einrichtung – Büromöbel, technische Ausstattung und Telefon – bezahlt. Man könnte aber auch vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine eigenen Arbeitsmittel nutzt und der Arbeitgeber sich ggf. an den Kosten beteiligt. An sich besteht auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Beteiligung an den Mietkosten, in der Praxis wird das häufig nicht gesondert vereinbart, sondern nach dem Motto verfahren „Laptop, Handy und Schreibtisch existieren ja ohnehin bereits“.

53

cc) Datenschutz

Da Datenschutz, Vertraulichkeit und Loyalität besonders wichtig sind, muss mit der Vereinbarung auch sichergestellt werden, dass Daten von Kunden und Geschäftspartnern entsprechend aller datenschutzrechtlichen Vorschriften der DSGVO geschützt werden. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner Ermessensausübung aber auch bestimmen, dass die Daten eine besondere Sensibili-

54

1 Wiese, Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009 S. 344.

tät aufweisen und daher nicht außerhalb der Diensträume verarbeitet werden sollen.¹ Der Bundesdatenschutzbeauftragte hat diesbezüglich einen im Internet abrufbaren Wegweiser formuliert.²

dd) Beendigung der Telearbeitszeit

- 55 Die Beendigung alternierender Telearbeit, bei der auch ein Arbeitsplatz im Unternehmen vorgehalten wird, stellt regelmäßig eine Versetzung i. S. d. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG dar, welche der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.³ Es ist möglich, eine Klausel zu vereinbaren, welche für beide Parteien die einseitige Beendigung der Telearbeit vorsieht. Die Rechtsprechung hält die Angabe von Widerrufsgründen in der Klausel, entgegen anderer Meinungen in der Literatur⁴, nicht für erforderlich. Die Klausel muss ansonsten nicht den Anforderungen des § 2 KSchG entsprechen.

Weil es dabei allerdings um die Frage der Festlegung des Arbeitsorts geht, muss sich diese Klausel an dem Mindestmaßstab einer Direktionsrechtsklausel messen lassen.⁵ Dies bedeutet, dass die Interessen des Arbeitnehmers unter Beachtung der Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers, normiert in § 106 GewO, zu beachten sind. So ist etwa eine Vereinbarung in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen, welche die Beendigung einer vereinbarten alternierenden Telearbeit für den Arbeitgeber voraussetzungslos ermöglicht und nicht erkennen lässt, dass dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, wegen Abweichung von dem gesetzlichen Leitbild des § 106 Satz 1 GewO gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB i. V. m. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.⁶

BEISPIEL: Im konkreten Fall kündigte der Arbeitgeber ganz unvermittelt die Vereinbarung zur Telearbeit auf. 40 % seiner Arbeitszeit hatte der Mitarbeiter seit annähernd 15 Jahren von zu Hause gearbeitet. Ab sofort, wurde ihm mitgeteilt, solle er die tägliche Arbeit im Büro verrichten. Dieses war 90 Kilometer vom Wohnort entfernt.

1 VG Potsdam, Urteil v. 27.4.2016 - 2 K 2852/14.

2 https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Faltblaetter/Telearbeit.html?cms_templateQueryString=telearbeit&cms_sortOrder=score+desc; Stand: Januar 2019.

3 LAG Düsseldorf, Urteil v. 10.9.2015 - 12 Sa 505/14, NWB TAAF-08207; Spitz, jurisPR-ITR 9/2015.

4 Beendigungsklausel als Widerrufsklausel: Ricken in Besgen/Prinz Handbuch Internetrecht, 3. Aufl. 2013 § 7 Rz. 70; offen lassend wohl Preis/Preis, Der Arbeitsvertrag, II T 20 Rz. 70 „Ausgestaltung als Widerrufs- oder als Direktionsrechtsklausel“, so auch Kramer, DB 2000 S. 1329, 1332.

5 LAG Düsseldorf, Urteil v. 10.9.2014 - 12 Sa 505/14, NWB TAAF-08207, Rz. 94; Spitz, jurisPR-ITR 9/2015.

6 LAG Düsseldorf, Urteil v. 10.9.2014 - 12 Sa 505/14; NWB TAAF-08207, Spitz, jurisPR-ITR 9/2015.

dann ordnungsgemäß geregelt wird, wenn diese Klausel klar und verständlich ist und sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen.¹ Der Arbeitnehmer muss wissen, was auf ihn zukommt, und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss.

Arbeitgeber, die eine derartige Klausel in einen Arbeitsvertrag aufnehmen wollen, sollten die Klausel so fassen, dass mit der Vergütung dann diejenigen Stunden abgegolten sind (einschließlich Überstunden), die das Arbeitszeitgesetz als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festsetzt, mithin maximal 60 Stunden pro Woche. Es empfiehlt sich also für Arbeitgeber hier die maximale wöchentliche Arbeitsstundenzahl ausdrücklich zu erwähnen.

HINWEIS:

Siehe im Weiteren auch unter B. – Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Rz. 851 ff.

158–160 (*Einstweilen frei*)

V. Urlaub

161

§ 4 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von Arbeitstagen. Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers.
- (2) Im Übrigen gelten ergänzend die Bestimmungen des Bundesurlaubs-**gesetzes** in der jeweils geltenden Fassung.

1. Urlaubsanspruch

162

Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 BURLG mindestens Anspruch auf 24 Werkstage im Kalenderjahr. Urlaubsjahr ist stets das Kalenderjahr. Werkstage sind die Tage von Montag bis Samstag einschließlich. Wenn der Arbeitgeber den Urlaub für den Arbeitnehmer berechnet, muss er bei einer Sechs-Tage-Woche demzufolge **mindestens 24 Werkstage, also vier Wochen** arbeitsfreie Zeit, gewähren. Erfolgt kein gesonderter Hinweis auf „Arbeitstage“, sondern nur auf „Erholungsurlaub“, so ist von Werktagen auszugehen. Arbeitet ein Arbeitnehmer allerdings keine sechs Tage pro Woche, sondern bspw. nur fünf Tage, hat er dem-

¹ Vgl. BAG, Urteil v. 17.8.2011 - 5 AZR 406/10, Rz. 42, NWB UAAAD-94697; Neidert, DB 2011 S. 2547.

zufolge nur einen Anspruch auf 5/6 des gesetzlichen Urlaubs, das sind 20 Arbeitstage. Demzufolge verringert sich der Anspruch auf Urlaub bei Arbeitnehmern, die vier Arbeitstage pro Woche arbeiten, auf 4/6 des gesetzlichen Urlaubs, das sind 16 Arbeitstage pro Kalenderjahr usw. In Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag kann ein höherer Urlaubsanspruch festgelegt werden.

2. Verfall von Urlaubsansprüchen

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) muss der Urlaub des Arbeitnehmers grds. im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Jahr ist nur aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen zulässig. Ein nicht genommener Urlaub des Kalenderjahres ist grds. **spätestens bis zum Ablauf des ersten Quartals des Folgejahres zu nehmen**, anderenfalls verfällt der Urlaubsanspruch.

163

Im Hinblick auf Urlaubsansprüche, die wegen Erkrankung eines Arbeitnehmers nicht genommen werden konnten, ist dieser Verfallzeitraum nicht zuletzt aufgrund einer Entscheidung des EuGH¹ für die gesetzlichen Urlaubsansprüche modifiziert worden. Diese Regelung zum Verfall der Urlaubsansprüche erfasst damit allerdings nur **gesetzliche** Urlaubstage. Für **vertraglich vereinbarte** zusätzliche Urlaubstage können andere Verfallfristen vereinbart werden. Aus diesem Grund ist dem Arbeitgeber anzuraten, bei Gewährung des Urlaubs darauf hinzuweisen, dass dieser zunächst den gesetzlichen Urlaubsanspruch erfasst.

Aufgrund der EuGH-Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung angepasst, und zwar dahingehend, dass Urlaubsansprüche, die wegen **gesundheitlicher Gründe** nicht in natura genommen werden konnten, erst mit dem Ablauf des ersten Quartals des zweiten Folgejahres verfallen. Die Verfallfrist beträgt mithin nicht mehr drei Monate wie bisher, sondern 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Das BAG² hat letztendlich entschieden, dass der Urlaubsanspruch auch nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG verfällt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auch am 31.3. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fortbesteht.

164

BEISPIEL: Der Arbeitnehmer erkrankt im Jahr 2013, seine offenen Urlaubsansprüche kann er im Jahr 2013 nicht wahrnehmen. Er bleibt weiterhin arbeitsunfähig, und zwar bis zum 31.1.2015. Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2013 ist noch nicht ver-

1 EuGH, Urteile v. 20.1.2009 - Rs. C-350/06, NWB XAAAD-03599, und Rs. C-520/06, NWB SAAAD-03608 – Schultz-Hoff u. a; *Bauer/Arnold*, NJW 2009 S. 631.

2 BAG, Urteil v. 7.8.2012 - 9 AZR 353/10, Rz. 40, NWB BAAAE-20223; *Pötters/Stiebert*, NJW 2012 S. 3535.

fallen. Bleibt der Arbeitnehmer aber etwa bis zum 15.4.2015 arbeitsunfähig, verfällt der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2013.

- 165 Der Urlaubsanspruch nach dem BUrg setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitsleistung erbracht hat, sondern nur, dass ein Arbeitsverhältnis besteht.¹ Es macht aus diesem Grund immer Sinn, dass der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche nachhält und den Arbeitnehmer möglichst unmittelbar nach der Genesungsrückkehr dazu anhält, seine offenen Urlaubsansprüche zu nehmen. Andernfalls riskiert er, dass er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die nicht genommenen Urlaubstage als Urlaubsabgeltung vergütet muss.

3. Urlaubsabgeltung

- 166 Kann der Urlaub des Arbeitnehmers wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist der Anspruch abzugelten. Diese Zahlung wird als Urlaubsabgeltung bezeichnet. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist der Urlaub abzugelten. So lautet § 7 Abs. 4 des Bundesurlaubsgesetzes. Während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ist eine Urlaubsabgeltung, also Geld anstelle von Freizeitgewährung unzulässig. In tariflichen Regelungen ist eine Abweichung der Regelungen des Abgeltungsrechtes zugunsten der Arbeitnehmer möglich. Ohne eine eindeutige tarifliche Regelung kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass vom Gesetz abweichende Regeln für die Urlaubsabgeltung gelten sollen.²
- 167 Die Urlaubsabgeltung ist eine sog. Lohnersatzleistung, die den Anspruch auf Arbeitslosengeld entsprechend zeitlich verschiebt. Ist z. B. ein Arbeitnehmer zum 30.6. aus dem Betrieb ausgeschieden und hatte er noch einen Urlaubsanspruch von zwei Wochen, die nicht in natura gewährt werden konnten, so würde dieser Arbeitnehmer für diese zwei Wochen Urlaubsabgeltung erhalten, so dass der Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld um zwei Wochen nach hinten verschoben wird.
- 168 Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, so können die Erben die finanzielle Abgeltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.³

1 Vgl. EuGH, Urteile v. 20.1.2009 - Rs. C-350/06, NWB XAAAD-03599, und Rs. C-520/06, NWB SAAAD-03608 – Schultz-Hoff u. a; Bauer/Arnold, NJW 2009 S. 631.

2 Vgl. BAG, Urteil v. 27.5.1997 - 9 AZR 337/95, NZA 1998 S. 106.

3 BAG, Urteil v. 22.1.2019 - 9 AZR 45/16, NWB UAAAH-16532.

HINWEIS:

Siehe hierzu ausführlich *Seel, Update zum Urlaubsrecht – Aktuelle Rechtsprechung des EuGH und des BAG, Lohn und Gehalt direkt digital 3/2019 S. 16.*

LOHNSTEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSGESETZ:

169

Der Abgeltungsbetrag ist steuerpflichtig. Er wird steuerlich als sonstiger Bezug behandelt.

Abgeltungsbeträge für nicht gewährten Erholungsurlaub gehören sozialversicherungsrechtlich – ebenso wie z. B. Urlaubsgeld – zu den Einmalzahlungen. Ob diese beitragspflichtig sind oder nicht, hängt davon ab, ob die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten werden. Diese liegen 2020 für die Krankenversicherung und die Pflegeversicherung bei 4.687,50 €/Monat, in der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung bei 6.900 €/Monat (West) bzw. 6.450 €/Monat (Ost) und der knappschaftlichen Rentenversicherung bei 8.450 €/Monat (West) bzw. 7.900 €/Monat (Ost).

Siehe im Weiteren unter **B. – Urlaubsabgeltung**, Rz. 871 ff.

(Einstweilen frei)

170

VI. Arbeitsverhinderung

§ 5 Arbeitsverhinderung

171

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede **Arbeitsverhinderung** unverzüglich, tunlichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.
- (2) Ist der Arbeitnehmer infolge unverschuldet erkrankt, so besteht Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung bis zur Dauer von sechs Wochen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Im **Krankheitsfall** hat der Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.
- (3) Im Falle der **Freistellung des Arbeitnehmers zur Pflege seines erkrankten Kindes** erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Die Regelung des § 616 BGB wird ausgeschlossen.
- (4) Im Übrigen gelten für den Krankheitsfall die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

1. Arbeitsunfähigkeit/Krankheit

a) Krankheitsfall

- 172 Mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz wird bei Krankheit ein Ausnahmefall für den Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ geschaffen. Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit **bis zur Dauer von sechs Wochen**. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer infolge Krankheit seine Arbeitsleistung, also seine vertraglich geschuldete Leistung, nicht erbringen kann.¹
- Nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum² gibt es keine partielle, also Teilarbeitsunfähigkeit, so dass der Arbeitnehmer nicht zu möglichen Teilleistungen verpflichtet bleibt. Ein Arbeitgeber sollte stets prüfen, ob er vertraglich berechtigt ist, dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zuzuweisen, die zumutbar ist. Dies sollte er bereits vorab bei der Erstellung des Arbeitsvertrags berücksichtigen.
- 173 Die **Krankheit muss die alleinige Ursache** für die Arbeitsunfähigkeit sein. Deshalb erhält ein Arbeitnehmer, dem es tatsächlich an Arbeitsbereitschaft fehlt, keine Entgeltfortzahlung.³ Daneben ist erforderlich, dass den Arbeitnehmer **kein Verschulden an der Krankheit** trifft. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist in solchen Fällen ausgeschlossen. Ein Verschulden wird angenommen, wenn der Arbeitnehmer in grober Form gegen Verhaltensweisen verstoßen hat, die von einem vernünftigen und umsichtig handelnden Menschen erwartet werden können.⁴
- 174 Gerade im Zusammenhang mit **Sportunfällen** spielt dies eine Rolle. Ein Sportunfall ist grds. unverschuldet, solange es sich nicht um eine besonders gefährliche Sportart handelt. Hier kann im Einzelfall ein Verschulden angenommen werden, wenn ein Arbeitnehmer eine besonders gefährliche Sportart ausübt (bspw. Gleitschirmfliegen) ohne jegliche fachliche Anweisung, also vollkommen leichtsinnig handelt. Derartiger Leichtsinn kann nicht auf Kosten des Arbeitgebers geschehen. Ausfallzeiten wegen **Alkoholsucht** fallen dagegen nicht darunter. Alkoholsucht ist unverschuldet.

1 BAG, Urteil v. 9.4.2014 - 10 AZR 637/13, NWB VAAAE-67258.

2 BAG, Urteil v. 29.1.1992 - 5 AZR 37/91, NZA 1992 S. 643; Reinhard in Erfurter Kommentar, EntgFG, § 3, Rz. 12.

3 BAG, Urteil v. 24.3.2004 - 5 AZR 346/03, NWB RAAAB-94305, BAG AP Nr. 222 zu § 3 EntgFG; BAG, Urteil v. 25.2.2004, EZA Nr. 12 zu § 3 EntgFG.

4 BAG, Urteil v. 18.3.2015 - 10 AZR 99/14, NWB KAAAE-92350.

Der Differenzbetrag ergibt die Lohnsteuer für den sonstigen Bezug.

Diese Differenzrechnung gilt nur für die Ermittlung der auf den sonstigen Bezug entfallenden Lohnsteuer. Beim **Solidaritätszuschlag und bei der Kirchensteuer** dürfen die Beträge nicht nach der Jahrestabelle berechnet und die Differenz gebildet werden. Der auf den sonstigen Bezug entfallende Solidaritätszuschlag errechnet sich vielmehr stets mit 5,5 % der Lohnsteuer, die auf den sonstigen Bezug entfällt. Die Kirchensteuer errechnet sich ebenfalls durch Anwendung des maßgebenden Kirchensteuersatzes von 8 % oder 9 % auf dieselbe Lohnsteuer, die auf den sonstigen Bezug entfällt.

863

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

In der Sozialversicherung werden unter einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (Einmalzahlungen) Zuwendungen verstanden, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (also nicht steuerfrei oder pauschalversteuert sind) und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23a SGB IV).

864

Einmalzahlungen sind insoweit beitragspflichtig, wie die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des laufenden Kalenderjahres noch nicht durch laufendes Arbeitsentgelt oder früher im Jahr gezahlte beitragspflichtige Einmalzahlungen ausgeschöpft ist. Unter Umständen kommt in der Sozialversicherung auch eine beitragsrechtliche Zuordnung zum Vorjahr in Betracht (sog. März-Klausel).

865

HINWEIS:

Zur März-Klausel siehe Eilts, Die März-Klausel im Sozialversicherungsrecht, Lohn und Gehalt direkt digital 8/2016 S. 10.

(Einstweilen frei)

866–870

Telefon- und Computernutzung (Rz. 791)

Siehe oben „Private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten“, Rz. 791 ff.

871

Urlaubsabgeltung (Rz. 166 ff.)

Der Urlaub des Arbeitnehmers muss grds. im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Jahr ist nur aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen zulässig. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei

872

Monaten des nächsten Jahres genommen werden. Kann der Urlaub des Arbeitnehmers wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist der Anspruch abzugelten. Diese Zahlung wird als Urlaubsabgeltung bezeichnet. Der Abgeltungsbetrag ist **steuerpflichtig**. Er wird steuerlich als **sonstiger Bezug** behandelt. Siehe hierzu oben „Sonstiger Bezug“.

- 873 Abgeltungsbeträge für nicht gewährten Erholungsurlaub gehören in der **Sozialversicherung** – ebenso wie z. B. Urlaubsgeld – zu den **Einmalzahlungen**. Ob diese beitragspflichtig sind oder nicht, hängt davon ab, ob die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten werden.

874–875 (*Einstweilen frei*)

Überstunden/Überstundenvergütung (Rz. 156 ff.)

- 876 Bei Überstundenvergütungen handelt es sich immer um steuerpflichtigen Arbeitslohn (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LStDV). Handelt es sich jedoch um Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, können diese Zahlungen unter den Bedingungen des § 3b EStG lohnsteuerfrei gezahlt werden. Werden Überstundenvergütungen regelmäßig gezahlt, sind sie als laufender Arbeitslohn zu versteuern (§ 39b Abs. 2 EStG). Handelt es sich dagegen um eine einmalige Zahlung, kann eine Besteuerung als sonstiger Bezug (§ 39b Abs. 3 EStG) in Betracht kommen.

- 877 Überstundenvergütungen werden in der Sozialversicherung immer als laufendes Arbeitsentgelt verbeitragt. Sie sind deshalb für die Beitragsberechnung stets dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie auch erzielt/erarbeitet worden sind; das gilt unabhängig davon, in welchem zeitlichen Rhythmus die Überstundenvergütungen tatsächlich ausgezahlt werden.

878–880 (*Einstweilen frei*)

Überwiegend eigenbetriebliches Interesse

- 881 Der Begriff des (ganz) überwiegend eigenbetrieblichen Interesses ist gesetzlich nicht definiert. Nach der ständigen **Steuerrechtsprechung** liegt dies vor, wenn nach einer Gesamtwürdigung der Begleitumstände der jeweils verfolgte betriebliche Zweck im Vordergrund steht und ein damit einhergehendes eigenes Interesse des Arbeitnehmers überlagert.
- 882 So ist als **steuerpflichtiger Arbeitslohn** grds. jeder geldwerte Vorteil anzusehen, der durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst ist. Eine solche Veranlassung liegt vor, wenn der Vorteil nur deshalb gewährt wird, weil der Zuwen-

C. Online zur Verfügung stehende Sonderbeiträge zur Corona-Krise sowie weitere Arbeitshilfen

I. Sonderbeiträge zum Thema COVID 19

1. Formulare und Arbeitshilfen

- ▶ Online-Nachricht vom 2.4.2020: Coronavirus – Formulare zur Beantragung von Steuererleichterungen (Landesfinanzberörden) NWB CAAAH-44911
- ▶ Arbeitshilfe: Eilenbrock, Kurzarbeitergeld - Übersicht NWB MAAAH-45466

2. Aufsätze

- ▶ Imberg/Potthoff, Auswirkungen der Corona-Krise auf Steuern, Rechnungslegung und Recht – ein Überblick NWB JAAAH-45039
- ▶ Jesgarzewski, Staatliche Maßnahmen in der Corona-Krise NWB WAAAH-46413
- ▶ Doetsch, Auswirkungen von Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung NWB SAAAH-47126
- ▶ Jesgarzewski, Arbeitspflicht und Entgeltfortzahlung in Zeiten des Coronavirus NWB EAAAH-45327
- ▶ Jesgarzewski, Corona-Krise: Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers und ihre Grenzen NWB MAAAH-44857
- ▶ Jesgarzewski, Coronavirus und Homeoffice, NWB Online-Beitrag, Stand 2.4.2020 NWB WAAAH-45681
- ▶ Elits, Corona-Krise: Erleichterungen bei der sozialversicherungsrechtlichen Beitragszahlung NWB XAAAH-45513
- ▶ Heine, Erstmalige Nutzung eines häuslichen Arbeitszimmers aufgrund des Corona-Virus VAAAH- 44867
- ▶ Hechtner, Der steuerfreie Coronabonus – Anmerkungen zum BMF-Schreiben v. 9.4.2020 NWB FAAAH-46825
- ▶ Da sich der Rechtsstand zu dieser Thematik ständig der Situation anpasst, weisen wir NWB-Kunden zudem auf unsere Sonderberichterstattung in der NWB Datenbank <https://datenbank.nwb.de/Dokument/Anzeigen/823170/> hin.

II. Musterverträge

1. Anstellungsverträge

- ▶ Arbeitsvertrag Grundmuster NWB WAAAB-05383
- ▶ Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte NWB MAAAB-05382
- ▶ Arbeitsvertrag für leitende Angestellte NWB LAAAB-05378
- ▶ Anstellungsvertrag für Arbeitnehmer im Außendienst NWB BAAAB-05377
- ▶ Anstellungsvertrag für nahe Angehörige NWB XAAAE-65779
- ▶ Befristeter Anstellungsvertrag mit Sachgrund NWB BAAAB-05390
- ▶ Befristeter Anstellungsvertrag ohne Sachgrund NWB LAAAB-05391
- ▶ Praktikantenvertrag NWB WAAAB-05464
- ▶ Projektbezogener Anstellungsvertrag NWB QAAAB-05466
- ▶ Teilzeitarbeitsvertrag NWB LAAAB-05472
- ▶ Teilzeitanstellungsvertrag – KAPOVAZ NWB GAAAB-05747

2. Weitere Vereinbarungen

- ▶ Arbeitnehmerüberlassungsvertrag NWB ZAAD-61250
- ▶ Nebentätigkeitsvereinbarung NWB SAAAB-05461
- ▶ Dienstwagenvertrag NWB ZAAAB-05395
- ▶ Vertrag über die Nutzung eines Privat-Pkw NWB GAAAB-05465

III. Berechnungsprogramme

- ▶ Eckert, Reisekostenabrechnung Inland NWB RAAAB-14409
- ▶ Eckert, Reisekostenabrechnung Ausland NWB JAAAD-55617
- ▶ Eilts, Minijob-Rechner NWB DAAAE-26968
- ▶ Gemballa, Abfindungsrechner NWB TAAAD-52180
- ▶ Gemballa, KFZ-Rechner: 1 %-Methode vs. Fahrtenbuch NWB ZAAD-37232
- ▶ Poxrucker/Poxrucker, Gratifikationsrechner NWB LAAAC-64204
- ▶ Poxrucker/Poxrucker, Lohnsteuerklassenrechner NWB HAAAB-05537
- ▶ Poxrucker/Poxrucker, Nettolohn-Rechner NWB YAAAB-05540

IV. Vorlagen und Checklisten

- ▶ Grenzwerte und Pauschalen NWB IAAAE-52214
- ▶ Grenzwerte der Sozialversicherung und Versicherungs- und Beitragsangaben NWB QAAAD-99269
- ▶ Langenkämper, 1 %-Regelung bei Arbeitnehmern: Ermittlung geldwerter Vorteil, Lohnsteuer und Umsatzsteuer NWB VAAAE-40524
- ▶ Meier, Betriebsveranstaltungen: Checkliste für Ermittlung der berücksichtigungsfähigen Aufwendungen NWB XAAAE-65792
- ▶ Meier, Pauschalbesteuerung Sachbezüge und Arbeitslohn: Checkliste zur Prüfung der Voraussetzungen für § 37b EStG und § 40 Abs. 2 EStG NWB YAAAE-66032

V. Mandanten-Merkblätter

- ▶ Mandanten-Merkblatt: Arbeitsvertrag mit Ehepartner/Kindern – Das müssen Sie beachten NWB DAAAE-74661
- ▶ Mandanten-Merkblatt: Reisekosten NWB PAAAE-29355