



Ermittlung des steuerpflichtigen
Arbeitslohns in DBA-Fällen
im Lohnsteuerabzugsverfahren

novus
PERSONAL

3. Ausgabe 2024

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

der Bundestag beschloss am 18.10.2024 ein umfassendes Gesetzespaket an steuerrechtlichen Regelungen unter der Bezeichnung Jahressteuergesetz 2024. Nicht mehr enthalten ist dabei allerdings eine für den Personalbereich relevante Regelung: Die zunächst vorgesehene Einführung der Pauschalbesteuerung eines Mobilitätsbudgets wurde nicht umgesetzt. Entschließen konnte sich der Bundestag jedoch für eine Regelung im Zusammenhang mit der Anwendung der Lohnsteuer-Tagestabelle. Hier ist regelmäßig kein Lohnsteuerjahresausgleich mehr möglich. Mehr zur Anwendung der Lohnsteuer-Tagestabelle lesen Sie in dem nachfolgenden Beitrag.



Zudem beschlossen wurde eine noch in 2024 anzuwendende Anhebung des Grundfreibetrags um 180 Euro auf dann 11.784 Euro und eine Verschiebung der Progressionsstufen des Einkommensteuertarifs. Die nachträgliche Änderung des Einkommensteuertarifs ist im Lohnzahlungszeitraum Dezember 2024 zu berücksichtigen, sofern der Bundesrat – wie zu erwarten – am 22.11.2024 seine Zustimmung erteilt.

Mit einem weiteren Gesetzgebungsverfahren, dem Steuerfortentwicklungsgesetz, könnten noch weitere steuerrechtliche Änderungen auf die Personalbüros zukommen. Ob und zu welchem Zeitpunkt dieses Gesetz dem Bundestag zur finalen Abstimmung vorgelegt wird, ist derzeit unklar. Dem Vernehmen nach wird das Abstimmungsverhalten dazu mit dem zur ebenso noch zu beschließenden Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025 verquickt, in dem deutliche Anstiege u. a. der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und in der gesetzlichen Krankenversicherung vorgesehen sind.

Über den Verfahrensstand zu den ausstehenden gesetzgeberischen Entscheidungen informieren wir Sie laufend auf unserer Website. Einen Überblick über die dann ab 2025 geltenden Regelungen geben wir in der nächsten Ausgabe unseres novus Personal.

Neben den gesetzgeberischen Entwicklungen ist insb. auch auf aktuelle Rechtsprechung hinzuweisen. So zeigt sich der Bundesfinanzhof offen für einen weiten Anwendungsbereich der Pauschalversteuerung von geldwerten Vorteilen an Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung, während das Bundessozialgericht enge zeitliche Grenzen für die Sozialversicherungsfreiheit solcher Bezüge setzt.

Für Fragen zu den in dieser Ausgabe behandelten und allen weiteren im Personalbüro anstehenden Themen stehen wir natürlich gern zur Verfügung.

Anne-Marie Kekow

Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Partnerin

Dr. Evelyn Nau

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

Inhalt

■ novus | Im Focus

BMF zur Ermittlung des steuerpflichtigen Arbeitslohns in DBA-Fällen im Lohnsteuerabzugsverfahren	4
--	---

■ novus | Lohnsteuer

Betriebsveranstaltung; Lohnsteuerpauschalierung und Sozialversicherungsfreiheit	7
Steuerfreiheit von Zuschlägen für Bereitschaftsdienste	8
Lohnsteuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	8
Keine Tarifbegünstigung einer Verdienstausfallentschädigung	9
Besteuerung der Energiepreispauschale verfassungsgemäß	9

■ novus | Arbeitsrecht

Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenvergütung	10
Drei Entscheidungen zur Inflationsausgleichsprämie	11
Vergütung nach den zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätzen	11
Vertragswidrige Nichtüberlassung eines auch zur Privatnutzung vorgesehenen Dienstwagen	12
Keine Mindestlohnvergütung für Rufbereitschaft in der eigenen Wohnung	12
Körperreinigungs-, Umkleide- und Wegezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit?	13
Auszahlung eines Provisionsanspruchs in Kryptowährung	13
Bemessungsgrundlage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	14
Altersbedingte Verweigerung der Wiedereinstellung: Keine Altersdiskriminierung	14
Digitaler Bewerbungsprozess: Ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats	15
Formwirksamer Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vor tatsächlichem Arbeitsbeginn	15
Verstoß gegen einrichtungsbezogene Impfpflicht: Kein Anspruch auf Bezahlung oder Urlaub	16
Künstlersozialabgabe 2025	16

■ novus | International

Kindergeldzahlung an den Arbeitgeber bei Nettolohnvereinbarung	17
Antragsveranlagung eines in der Schweiz ansässigen deutschen Arbeitnehmers	17
Besteuerung von Grenzgängern im Verhältnis Deutschland – Schweiz	18
(Nicht-)Bindung der Anwendbarkeit deutschen Sozialversicherungsrechts an A1-Bescheinigung	18

■ novus | Intern

Kindergeldzahlung an den Arbeitgeber bei Nettolohnvereinbarung	19
--	----



BMF zur Ermittlung des steuerpflichtigen Arbeitslohns in DBA-Fällen im Lohnsteuerabzugsverfahren

Mit der Änderung der Lohnsteuer-Richtlinie zum Lohnsteuereinbehalt vom laufenden Arbeitslohn für Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer auch nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegenden Arbeitslohn bezogen hat, R 39b.5 Abs. 2 S. 4 Lohnsteuer-Richtlinie 2023, zum 01.01.2023 ergaben sich unzählige Fragen und Rechtsunsicherheiten. Konkret war unklar, wie die Berechnung der Lohnsteuer bei Arbeitnehmern mit teilweise steuerpflichtigem und teilweise nicht dem Lohnsteuerabzug unterliegenden Arbeitslohn in der praktischen Umsetzung durchzuführen ist.

Worum geht es?

Ist ein Arbeitnehmer in einem Kalendermonat nur zeitweise in Deutschland tätig, waren bis 31.12.2022 auch solche in den Lohnzahlungszeitraum fallende Arbeitstage mitzuzählen, für die der Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat (R 39b.5 Abs. 2 Satz 3 LStR 2015). Danach entstand lohnsteuerlich kein Teillohnzahlungszeitraum, wenn ein unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber eine nach Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) oder Auslands-

tätigkeitserlass steuerfreie Auslands-tätigkeit während des Monats begann oder beendete. Entsprechendes galt, wenn ein beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber im Lohnzahlungszeitraum zeitweise in Deutschland und zeitweise im Ausland tätig war. Auch in diesen Fällen fand die sog. Monatstabelle Anwendung.

Durch die **Änderung der Lohnsteuer-richtlinie zum 01.01.2023** sind nunmehr jedoch bei der Bemessung des Lohnzahlungszeitraums Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer Arbeitslohn

bezogen hat, der etwa beim Bezug von steuerfreiem Arbeitslohn nach DBA oder nur tageweiser Beschäftigung im Inland nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt, nicht mehr mitzuzählen. Stattdessen kommt die **Tagestabelle** zur Anwendung. Dies hat in der Regel eine deutlich höhere Lohnsteuerbelastung für die Betroffenen und für die Durchführung der Lohnsteuerabzugsverpflichtungen des Arbeitgebers erhebliche Anwendungsschwierigkeiten zur Folge.

Klarstellungen mit aktuellem BMF-Schreiben

Mit Schreiben vom 08.10.2024 zur „Ermittlung des steuerpflichtigen und steuerfreien Arbeitslohnes nach den Doppelbesteuerungsabkommen sowie nach dem Auslandstätigkeitserlass im Lohnsteuerabzugsverfahren (Az. IV C 5 – S 2367/23/10001:001) hat das BMF nun final Stellung bezogen. Das BMF-Schreiben ersetzt das BMF-Schreiben vom 14.03.2017.

Eine gute Nachricht vorab: Das BMF beanstandet aus Vereinfachungsgründen nicht, wenn die Anwendung der Tigestabelle gemäß R 39b.5 Abs. 2 Satz 4 LStR 2023 erst für nach dem 31.12.2024 endende Lohnzahlungszeiträume umgesetzt wird (anders als nach dem Entwurf des BMF-Schreibens vom 03.07.2024, das bereits eine Anwendung für alle Lohnzahlungszeiträume ab dem Jahr 2023 vorsah). Somit bleibt noch etwas Zeit, die technische Umsetzung an die neuen Anforderungen des BMF anzupassen.

Aufteilung des Arbeitslohns nach Doppelbesteuerungsabkommen

Für Aufteilung des Arbeitslohns nach DBA unter Anwendung der Tigestabelle sind die Grundsätze des BMF-Schreibens vom 12.12.2023 „Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach Doppelbesteuerungsabkommen“ (Az. IV B 2 – S 1300/21/10024 :005) zu beachten. Demnach ist der dem jeweiligen Zeitraum direkt zuordenbare Arbeitslohn (z. B. Reisekosten, Überstundenvergütungen, Zuschläge etc.) zu ermitteln und der Auslands- bzw. Inlandstätigkeit zuzuordnen.

Der verbleibende nicht zuordenbare Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Zusatzvergütungen) ist aufzuteilen. Für das Lohnsteuerabzugsverfahren gelten diesbezüglich ergänzende Grundsätze.

Methoden der Aufteilung des verbleibenden Arbeitslohns

Das BMF lässt folgende Methoden zur Aufteilung des verbleibenden Arbeitslohns zu:

- Aufteilung nach tatsächlichen Arbeitstagen im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
- Aufteilung nach tatsächlichen Arbeitstagen im einzelnen Kalendermonat
- Aufteilung nach pauschal angesetzten Arbeitstagen im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
- Aufteilung nach pauschal angesetzten Arbeitstagen im einzelnen Kalendermonat (**neu**)
- Aufteilung nach vereinbarten Arbeitstagen im einzelnen Kalendermonat.

Das BMF lässt neu die Aufteilung nach pauschal angesetzten Arbeitstagen zu. Hierzu erfolgt die Aufteilung unter Anwendung von pauschal 20 Gesamtarbeitstagen (In- und Ausland) je Kalendermonat. Der pauschale Ansatz ist anteilig zu kürzen, soweit der Arbeitnehmer typischerweise an weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche tätig ist (z. B. bei Teilzeittätigkeit; vgl. Rn. 7 u. 8 des BMF-Schreibens).

Einheitliche Anwendung und Änderung der Prognose

Während des Kalenderjahres ist kein Wechsel zwischen den Aufteilungsmethoden erlaubt (vgl. Rn. 10 des BMF-Schreibens). Ändert sich eine getroffene Prognose, so ist der neue ermittelte Aufteilungsmaßstab ab dem folgenden Lohnzahlungszeitraum anzuwenden (vgl. Rn. 12 des BMF-Schreibens).

Methoden für die Berechnung der sog. „Steuertage“

Für die Anwendung der Tigestabelle gemäß R 39b.5 Abs. 2 Satz 4 LStR 2023 sind die unter der Monatstabelle anzuwendenden 30 Steuertage anzupassen. Für die Umrechnung der Steuertage bei verkürzten Lohnzahlungs- / Teillohnzahlungszeiträumen stehen drei Alternativen zur Verfügung (vgl. Rn. 16a und 16b des BMF-Schreibens):

- Verhältnis der Kalendertage zu den Gesamtarbeitstagen
- pauschaler Ansatz von 20 Gesamtarbeitstagen – jeder voraussichtlich tatsächliche (Inlands-)Arbeitstag wird mit Faktor 1,5 angesetzt
- inländische Aufenthaltstage.

Überprüfung des unterjährigen Lohnsteuerabzugs – Jahresbetrachtung

Am Ende des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber den unterjährig durchgeführten Lohnsteuerabzug anhand der tatsächlichen Verhältnisse zu prüfen. Ein Wahlrecht für die Ermittlung des steuerpflichtigen Arbeitslohnes sowie die für die Lohnsteuerberechnung zu Grunde zulegenden Steuertage besteht nicht. Die Möglichkeit als Steuertage die tatsächlichen Aufenthaltstage im Inland anzusetzen, bleibt davon unberührt. Diese sind jedoch durch den Arbeitnehmer glaubhaft nachzuweisen.

Wird eine Korrektur erforderlich, ist diese für jeden einzelnen Kalendermonat vorzunehmen. Die bisherige Möglichkeit, (bei ganzjähriger Beschäftigung) eine einzige Korrektur zum Kalenderjahresende vorzunehmen, besteht nicht mehr. Dies gilt sowohl für beschränkt als auch für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer.

Kritische Stellungnahme und Handlungsempfehlungen

Das mit Spannung erwartete BMF-Schreiben ist zu begrüßen, allerdings unter folgenden Punkten kritisch zu würdigen:

- Die generelle Abrundung der ermittelten Steuertage führt insb. bei beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, bei denen die Lohnsteuer Abgeltungswirkung entfaltet, zu einer steuerlichen Mehrbelastung und Ungleichbehandlung.
- Aufgrund der notwendigen Überprüfung zum Kalenderjahresende ist weiterhin die Dokumentation der tatsächlichen Arbeitstage im In- und Ausland erforderlich (z. B. mittels Reisekalender). Die Möglichkeit, pauschal Arbeitstage anzusetzen, bietet somit lediglich Erleichterungen für den unterjährigen Lohnsteuerabzug, nicht jedoch für die „Gesamtabwicklung“.
- Aufgrund der vorzunehmenden Jahresbetrachtung sind ggf. Korrekturen im jeweiligen Kalendermonat vorzunehmen.
- Es erfolgt keine Unterscheidung zwischen der unbeschränkten und beschränkten Steuerpflicht eines Arbeitnehmers; bei unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern ist durch die Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung die ordnungsgemäße Besteuerung der Arbeitseinkünfte sichergestellt. Der Lohnsteuerabzug hat insoweit lediglich Vorauszahlungscharakter; die tatsächliche Steuerschuld wird im Rahmen der Einkommensteueranlagung des Mitarbeiters festgesetzt, so dass durch die Beschränkung der Anwendung der Tagesta-

belle auf lediglich beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer, keine Mindeststeuereinnahmen zu befürchten wären.

Die Regelungen gelten für alle inländischen Arbeitgeber gemäß § 38 EStG, insb. auch für „deutsche“ Unternehmen, die als sog. wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen sind. Auf Grund der Verschärfung der Regelung durch Anwendung der Tagestabelle steigt das Haftungsrisiko für den inländischen Arbeitgeber, da entgegen der bisherigen Anwendung der Monatstabelle bei Anwendung der Tagestabelle in den meisten Fällen eine Lohnsteuer berechnet wird.

Hinweis: Die Möglichkeit, einen Lohnsteuerjahresausgleich gemäß § 42b EStG durchzuführen, scheidet auf Grund eines neuen § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 EStG-E i. d. F. des derzeit noch nicht verabschiedeten JStG 2024 aus. Die Neuregelung soll rückwirkend ab dem 01.01.2024 Anwendung finden.

Bei beschränkt Steuerpflichtigen ist in der Regel für die Ermittlung der Steuertage das Verhältnis der tatsächlichen Inlandsarbeitstage zu den Gesamtarbeitstagen vorteilhafter, sofern sich diese lediglich zur Arbeitsausübung in Deutschland aufhalten.

Zudem empfehlen wir die Prüfung der Anwendung des § 40a Abs. 7 EStG, wonach der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen die Lohnsteuer für Bezüge von kurzfristigen, im Inland ausgeübten Tätigkeiten beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % des Arbeitslohns erheben kann. Dabei sind wirtschaftliche Gründe (z. B. hohe Administrationskosten) gegen eine mögliche höhere Steuerbelastung auf

Grund der Pauschalierung abzuwägen. Die Regelung kann insb. in solchen Fällen vorteilhaft sein, in denen der Arbeitgeber die deutsche Steuer für den Arbeitnehmer übernimmt; die Steuerübernahme ist durch den Pauschalsteuersatz abgegolten. Es muss also bei einer etwaigen Übernahme der deutschen Lohnsteuer durch den Arbeitgeber bei individueller Versteuerung keine sog. Nettohochrechnung vorgenommen werden. Da die Regelung nur für einen eingeschränkten Personenkreis Anwendung findet, sollte die Vorgehensweise durch das zuständige Betriebsstättenfinanzamt bestätigt werden.



Marion Gerber
Steuerberaterin und Senior Manager
bei RSM Ebner Stolz in Stuttgart

Betriebsveranstaltung: Lohnsteuerpauschalierung und Sozialversicherungsfreiheit

Die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung erleichternd, kommt der BFH mit Verweis auf die Legaldefinition des Begriffs der Betriebsveranstaltung zu dem Ergebnis, dass die Versteuerung von daraus resultierendem Sachbezug mit einem Pauschsteuersatz von 25 % auch dann möglich ist, wenn die Veranstaltung nur einem bestimmten Kreis der Mitarbeiter offensteht. Die Sozialversicherungsfreiheit des pauschal versteuerten Arbeitslohns bejaht das Bundessozialgericht (BSG) hingegen nur unter engen zeitlichen Kriterien.

Nicht allen Betriebsangehörigen offenstehende Betriebsveranstaltung

In dem Streitfall, der dem BFH zur Entscheidung vorlag, veranstaltete ein Arbeitgeber in 2015 eine Weihnachtsfeier, zu der nur Vorstandsmitglieder eingeladen waren, sowie eine weitere Weihnachtsfeier für Mitarbeiter, die dem Konzernführungskreis angehörten.

Entgegen der Auffassung des Finanzamts bejaht der BFH mit Urteil vom 27.03.2024 (Az. VI R 5/22, DStR 2024, S. 1121) die Möglichkeit der Erhebung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG der aus den Veranstaltungen resultierenden Sachbezüge mit einem Pauschsteuersatz von 25 %.

Zwar vertrat der BFH ehemals in ständiger Rechtsprechung, dass eine unter diese Regelung fallende Betriebsveranstaltung nur gegeben wäre, wenn die Teilnahme grundsätzlich allen Betriebsangehörigen offensteht (z. B. BFH-Urteil vom 16.05.2013, Az. VI R 94/10). Mit Wirkung zum 01.01.2015 wurde jedoch in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG eine Legaldefinition des Begriffs der Betriebsveranstaltung eingefügt. Demnach ist eine Betriebsveranstaltung bereits dann zu bejahen, wenn eine Veranstaltung auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter vorliegt. Vom Wortsinn erfasst werden somit auch Betriebsveranstaltungen, die nicht allen Angehörigen eines Betriebs offenstehen.

Das Tatbestandsmerkmal der Betriebsveranstaltung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Satz 1 Nr. 2 EStG ist nun aber – so der BFH – entsprechend der Legaldefinition des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG auszulegen, durch die die frühere BFH-Rechtsprechung überschrieben wurde.

Sozialversicherungsfreiheit nur bei Pauschalbesteuerung mit der Entgeltabrechnung

Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers anlässlich einer Betriebsveranstaltung führt das BSG mit Urteil vom 23.04.2024 (Az. B 12 BA 3/22 R) aus, dass die pauschale Besteuerung bereits mit der Entgeltabrechnung durchgeführt werden muss, damit die Arbeitgeberaufwendungen aufgrund einer Betriebsveranstaltung nicht dem beitragspflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen sind.

Damit stellen pauschal besteuerte Zuwendungen grundsätzlich sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar, es sei denn, die Besteuerung der Zuwendungen erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum. Die Nachholung der pauschalen Versteuerung von Zuwendungen auf einer Betriebsveranstaltung im September 2015 erst Ende März 2016 – wie im entschiedenen Fall – genüge nicht, um von einer Sozialversicherungsfreiheit auszugehen, so das BSG.

In der Urteilsbegründung ist ausgeführt, dass spätestens mit der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung – die bis zum 28.02. des Folgejahres zu übermitteln ist – die Pauschalbesteuerung der Zuwendungen sozialversicherungsrechtlich nicht mehr „mit“ der Entgeltabrechnung möglich sei. Zudem dürfe ein unterbliebener sozialversicherungsrechtlicher Abzug vom Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber grundsätzlich nur bei den drei nächsten Gehaltszahlungen nachgeholt werden.

Hinweis: Um auf der sicheren Seite zu sein, ist daher zu empfehlen, die Pauschalversteuerung für Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen sogleich im Lohnabrechnungszeitraum, in dem die Betriebsveranstaltung stattgefunden hat, vorzunehmen.

Steuerfreiheit von Zuschlägen für Bereitschaftsdienste

Der Betrag, bis zu dem einem Arbeitnehmer Zuschläge für Bereitschaftsdienste nach § 3b Abs. 1 EStG steuerfrei gezahlt werden können, bemisst sich laut BFH nicht nach dem Bereitschaftsdienstentgelt, sondern nach dem Arbeitslohn für die regelmäßige Arbeitszeit.

In dem vom BFH entschiedenen Streitfall hatten sich Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrer regelmäßigen Vollzeitätigkeit als Betreuungspersonal arbeitsvertraglich noch zu Bereitschaftsdiensten verpflichtet. Hierfür erhielten sie neben der monatlichen Regelvergütung ein Bereitschaftsdienstentgelt, das nur für 25 % der Bereitschaftsdienstzeit geleistet wurde, sowie für den Bereitschaftsdienst in den Nachstunden je tatsächlich geleisteter Stunde einen Zuschlag von 15 % der auf eine Stunde umgerechneten individuellen monatlichen Regelvergütung.

Entgegen dem Urteil des BFH vom 27.08.2022 (Az. VI R 64/96), in dem dieser die Rechtsauffassung vertrat, die Höhe der nach § 3b Abs. 1 EStG steuerfreien Zuschläge für begünstigte Rufbereitschaftszeiten bemesse sich nach der Rufbereitschaftsentschädigung, kommt der BFH nun zum gegenteiligen Ergebnis. Laut Urteil vom 11.04.2024 (Az. VI R 1/22, DStR 2024, S. 1400) ist für die Steuerfreiheit von Zuschlägen für Bereitschaftsdienste die Höhe des Arbeitslohns für die regelmäßige Arbeitszeit maßgeblich. Daran ändere sich auch dann nichts, wenn für die Bereitschaftsdienste ein gesondertes

Bereitschaftsdienstentgelt neben der monatlichen Regelvergütung gezahlt werde. Zur Begründung verweist der BFH auf den insoweit eindeutigen Wortlaut des § 3b Abs. 1 EStG, wonach z. B. Zuschläge für Nacharbeit steuerfrei gezahlt werden können, soweit sie 25 % des Grundlohns nicht übersteigen. Grundlohn sei dabei das dem Arbeitnehmer regelmäßig zustehende Arbeitsentgelt.

Lohnsteuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Das BMF hat seine Auffassung zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers an dessen Arbeitnehmer überarbeitet und an die mit dem Zukunftsfinanzierungs- und dem Wachstumschancengesetz vorgenommenen Änderungen angepasst.

In dem Schreiben vom 01.06.2024 (Az. IV C 5 – S 2347/24/10001:001) äußert sich das BMF u. a. zur Anwendbarkeit des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG von ab 2024 jährlich 2.000 Euro bei Ausschluss bestimmter Mitarbeiter von dem Beteiligungsprogramm. Grundsätzlich muss das Beteiligungsprogramm allen seit mindestens einem Jahr beschäftigten Arbeitnehmern offenstehen (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG). Neben bestimmten Ausnahmeregelungen führt das BMF dazu aus, dass zwar der Inanspruchnahme des Freibetrags allein die Möglichkeit der Ausübung eines Ausschlussrechts bestimmter Arbeitnehmer nicht entgegensteht. Macht der Arbeit-

geber von diesem Recht aber Gebrauch, ist die Inanspruchnahme des Freibetrags ab diesem Zeitpunkt für alle an dem Beteiligungsprogramm teilnehmenden Arbeitnehmer ausgeschlossen (Rz. 14.1).

Des Weiteren geht das BMF auf die Ausweitung der nachgelagerten Besteuerung gemäß § 19a EStG ein. Unverändert kommt diese Regelung nur in Form von zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Beteiligungen zur Anwendung. Begünstigt ist allerdings, wenn bereits gewährte virtuelle Beteiligungen, die nicht in den Anwendungsbereich des § 19a EStG fallen, durch Vermögensbeteiligungen i. S. d. § 19 Abs. 1

Satz 1 EStG ersetzt werden (Rz. 35). Erläutert wird zudem die Besteuerung bei Rückerwerb der Anteile durch den Arbeitgeber bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Rz. 50.1) sowie die Möglichkeit der Haftungsübernahme durch den Arbeitgeber (Rz. 51.1ff.), wodurch eine Besteuerung nach Ablauf von 15 Jahren nach Übertragung der Beteiligung vermieden wird und erst im Falle der (un)entgeltlichen Übertragung durch den Arbeitnehmer erfolgt.

Hinweis: Das Schreiben ist ab dem 01.01.2024 anzuwenden und ersetzt das BMF-Schreiben vom 16.11.2021 (BStBl. I 2021, S. 2308).

Keine Tarifbegünstigung einer Verdienstausschädigung

Das FG Baden-Württemberg bestätigt den Grundsatz, dass bei Zufluss einer Entschädigung verteilt über mehrere Veranlagungszeiträume eine ermäßigte Besteuerung nicht in Betracht kommt.

In dem Streitfall erhielt die Klägerin aufgrund eines medizinischen Behandlungsfehlers einen Vergleichs- und Abfindungsbetrag, in dem Schmerzensgeld enthalten war und ein Verdienstausschaden, sonstige Kosten und Schäden abgegolten wurden. Der Verdienstausschaden wurde dabei nach der sog. Nettolohnmethode ermittelt. Im Folgejahr wurde zudem die auf die Verdienstausschädigung entfallende Steuer von der Versicherung erstattet.

In seinem Urteil vom 05.10.2023 (Az. 3 K 3132/20, EFG 2024, S. 39) kommt das FG Baden-Württemberg zu dem Ergebnis, dass hier die ermäßig-

te Besteuerung für außerordentliche Einkünfte in Form der sog. Fünftelregelung nicht zur Anwendung kommt.

Dazu führt das Gericht aus, dass außerordentliche Einkünfte nach ständiger Rechtsprechung der Finanzgerichte grundsätzlich nur bejaht werden, wenn diese in einem Veranlagungszeitraum zu erfassen sind und durch die Zusammenballung von Einkünften erhöhte steuerliche Belastungen entstehen (vgl. u. a. BFH-Urteil vom 15.12.2022, Az. VI R 19/21, BFH/NV 2023, S. 542). Keine Zusammenballung i. d. S. liege typischerweise vor, wenn eine Entschädigung – wie in dem Urteilsfall – in zwei oder mehr Veranlagungszeit-

räumen gezahlt wird (vgl. u. a. BFH-Urteil vom 08.04.2014, Az. IX R 28/13, BFH/NV 2014, S. 1514; BFH-Beschluss vom 19.08.2019, Az. X B 155/18, BFH/NV 2020, S. 19).

Diesem Ergebnis widerspreche nicht, dass die ermäßigte Besteuerung bei Ermittlung der Verdienstausschädigung nach der Bruttolohnmethode – abhängig von den Auszahlungsmodalitäten – regelmäßig zur Anwendung kommen kann.

Hinweis: Die Revision gegen das Urteil ist unter dem Az. IX R 26/23 beim BFH anhängig.

Besteuerung der Energiepreispauschale verfassungsgemäß

Die Energiepreispauschale i. H. v. 300 Euro, die durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer ausgezahlt wurde, ist einkommensteuerpflichtig. Nach Auffassung des FG Münster bestehen hiergegen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Es lässt aber die Revision zum BFH zu.

Das FG Münster hat in einem Urteil vom 17.04.2024 (Az. 14 K 1425/23 E, DStR 2024, S. 1233) entschieden, dass die in § 119 Abs. 1 Satz 1 EStG vorgenommene Zuordnung der im Jahr 2022 ausgezahlten Energiepreispauschale zu den steuerbaren Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit nicht verfassungswidrig ist. Die Energiepreispauschale wurde

durch diese gesetzliche Regelung den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit konstitutiv zugeordnet, ohne dass es auf einen Zusammenhang mit der eigenen Arbeitskraft des Arbeitnehmers ankommt. Dies sei aber noch vom Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers umfasst und verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Hinweis: Gegen das Urteil ist die Revision beim BFH unter dem Az. VI R 15/24 anhängig.



Mittelbare Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenvergütung

Eine Regelung, die Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte erst für Arbeitsstunden vorsieht, die über die reguläre Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgeht, stellt eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und eine mittelbare Diskriminierung dar.

Der EuGH hatte am 29.07.2024 (Rs. C-184/22 und C-185/22) über Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte zu entscheiden. Ausgangspunkt war eine nationale Regelung, wonach Überstundenzuschläge nur für Arbeitsstunden gewährt werden, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Laut EuGH stellt eine solche Regelung eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten dar und verstößt gegen die Richtlinie über Teilzeitarbeit sowie gegen das Gleichbehandlungsgebot von Männern und Frauen.

Die Rahmenvereinbarung der Richtlinie 97/81/EG verbietet die weniger günstige Behandlung von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten

in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen. Vor diesem Hintergrund bestätigte der EuGH, dass die Regelung, die die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Stunden über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten vorsieht, eine solche Schlechterbehandlung darstellt.

Weiter führte der EuGH aus, dass eine solche Regelung eine mittelbare Diskriminierungswirkung aufgrund des Geschlechts hat. Sie benachteiligt einen signifikant höheren Anteil von Frauen. Denn statistische Daten würden zeigen, dass der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten in dem vom EuGH zu entscheidenden Fall Frauen sind.

Hinweis: Das Urteil unterstreicht das Erfordernis der Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Es bestätigt, dass jegliche Form von Entgeltregelungen, die Teilzeitbeschäftigte schlechter stellen, kritisch überprüft werden müssen und ggf. unzulässig sind. Dabei akzeptiert der EuGH auch keine mittelbaren Diskriminierungen, die höheren Anteilen eines Geschlechts schaden. Da das BAG das Verfahren dem EuGH vorgelegt hatte, wird es nun eine abschließende Entscheidung unter Berücksichtigung der Rechtserfassung des EuGH treffen.

Drei Entscheidungen zur Inflationsausgleichsprämie

Die in § 3 Nr. 11c EStG vorgesehene Steuerfreiheit der Inflationsausgleichsprämie enthält keine Regelung, dass die Prämie an alle Arbeitnehmer ausgezahlt werden muss.

Noch bis zum 31.12.2024 können Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden eine Inflationsausgleichsprämie von max. 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei zahlen. Es handelt es sich um eine freiwillige Arbeitgeberleistung, die zusätzlich zur geschuldeten Vergütung gewährt wird. Gemäß nicht rechtskräftigem Urteil des LAG Niedersachsen vom 21.02.2024 (Az. 8 Sa 564/23) ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht gehindert, die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie an weitere Bedingungen zu knüpfen, wie bspw., dass der Beschäftigte Teil seiner „active workforce“ ist, mit der Folge, dass etwa Beschäftigte in der Passivphase der Altersteilzeit sie nicht erhalten. Der Arbeitgeber dürfe die Prämie nur den Beschäftigten zukommen lassen, von denen er auch in Zukunft Arbeitsleistung erwartet bzw. erhofft, und hierfür einen Anreiz setzen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz stünde dem nicht entgegen.

Belohnung künftiger Betriebs-treue

Der Arbeitgeber darf mit einer Inflationsausgleichsprämie i. S. v. § 3 Nr. 11c EStG zusätzlich zum immanenten sozialen Zweck das Ziel verfolgen, zukünftige Betriebsstreue zu belohnen.

Das LAG Düsseldorf erachtete im Urteil vom 23.04.2024 (Az. 14 SLa 9/24, DStR 2024, S. 1890) eine Stichtags- und Rückzahlungsklausel in einer Gesamtzusage als wirksam, wonach die Inflationsausgleichsprämie nur gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer über den Auszahlungstermin zum 31.12.2022 hinaus bis zum 31.03.2023 im Unternehmen verbleibt. Die Prämie diene nicht nur dem Ausgleich von Preissteigerungen, sondern auch der Belohnung zukünftiger Betriebsstreue. Diese doppelte Zielsetzung sei zulässig und widerspreche nicht den gesetzlichen Vorgaben. Der Gesetzgeber habe in § 3 Nr. 11c EStG keine Einschränkungen dahingehend gemacht, dass mit der Prämie keine weiteren Ziele verfolgt werden dürfen. Bei Gewährung der Prämie besteht

also ein Gestaltungsspielraum. Sie könne an weitere Bedingungen geknüpft werden, sofern diese klar und verständlich formuliert sind und keine unangemessene Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer darstellen.

Pfändbarkeit der Inflationsausgleichsprämie

Eine vom Arbeitgeber gezahlte Inflationsausgleichsprämie stellt Arbeits-einkommen dar und kann grundsätzlich gepfändet werden.

Dies stellte der BGH mit Beschluss vom 25.04.2024 (Az. IX ZB 55/23, NZI 2024, S. 590) klar. Bei der Prämie handele es sich um eine aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers gezahlte freiwillige Zusatzleistung zum Arbeitslohn. Sie ist Teil der wiederkehrend zahlbaren Vergütung, daran ändere auch die einmalige Zahlungsweise nichts. Zudem ist die Prämie nicht gemäß § 851 Abs. 1 ZPO unpfändbar und auch nicht zweckgebunden, da der Arbeitnehmer in der Verwendung der Prämie frei sei.

Vergütung nach den zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätzen

Der Betriebsrat hat auch ein Mitbestimmungsrecht bei Änderungen des Urlaubsgeldes auf Grundlage einer Gesamtzusage. Bei einem Verstoß hiergegen gelten die bisher bestehenden Entlohnungsgrundsätze fort.

Wenn ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber einen neuen Vergütungsbestandteil einführt, beeinflusst er die Verteilung der Gesamtvergütung und die Festlegung des Verhältnisses der Entgeltbestandteile zueinander. Damit löst er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus, wonach dieser ein Mitbestimmungs-

recht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung hat.

Dies gilt gemäß Urteil des BAG vom 21.02.2024 (Az. 10 AZR 345/22) auch, wenn ein Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen eines bestehenden Vergütungsbestandteils ändern möchte. Im Streitfall ging es um Urlaubsgeld auf

Grundlage einer Gesamtzusage. Auch hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Im Fall eines Verstoßes können die betroffenen Arbeitnehmer in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzungen eine Vergütung auf Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze fordern.

Vertragswidrige Nichtüberlassung eines auch zur Privatnutzung vorgesehenen Dienstwagens

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vertragswidrig einen auch zur privaten Nutzung vorgesehenen Dienstwagen nicht zur Verfügung, kann dies einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers begründen.

Zu diesem Ergebnis kommt LAG Rheinland-Pfalz mit Urteil vom 01.03.2024 (Az. 8 Sa 142/23). Der im Arbeitsvertrag vereinbarten Überlassungspflicht sei der Arbeitgeber nicht nachgekommen. Ein Verschulden werde gesetzlich vermutet. Für eine Exkulpation wäre der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet.

Der demnach zu leistende Schadensersatz wegen Nichterfüllung richtet sich auf das positive Interesse des Arbeit-

nehmers. Demgemäß ist der Arbeitnehmer so zu stellen, wie er stünde, wenn der Arbeitgeber den Vertrag ordnungsgemäß erfüllt hätte. Die Berechnung der Nutzungsausfallentschädigung könne auf Grundlage der steuerlichen Bewertung der privaten Nutzungsmöglichkeit mit monatlich 1 % des Listenpreises des Kraftfahrzeugs im Zeitpunkt der Erstzulassung erfolgen.

Hinweis: Sofern der Arbeitnehmer im Ausfallzeitraum ein eigenes Kraftfahrzeug nutzt, muss er sich nach dem LAG nur dann auf eine konkrete Schadensberechnung i. S. d. Ersatzes tatsächlich erbrachter Aufwendungen (wie Wertverlust, Steuern, Versicherung, Reparaturen, Treibstoff) verweisen lassen, wenn es sich um ein gleichwertiges Fahrzeug gehandelt hat.

Keine Mindestlohnvergütung für Rufbereitschaft in der eigenen Wohnung

Im Falle einer bloßen Rufbereitschaft besteht kein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn.

Nach dem Mindestlohngesetz schuldet der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Dabei ist der Mindestlohn für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit erbringt, zu zahlen. Wie das LAG Niedersachsen mit Urteil vom 06.12.2023 (Az. 2 Sa 142/23) klarstellt, ist mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeit nicht nur die Voll-

arbeit, sondern auch die Bereitschaft. Demgegenüber sind aber Zeiten der Rufbereitschaft anders als die tatsächliche Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft keine vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Hinweis: Ein Arbeitnehmer muss im Fall der Rufbereitschaft, ohne am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, ständig für den Arbeitgeber erreichbar sein,

um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können. Anders als beim Bereitschaftsdienst, der bei Bedarf die sofortige Arbeitsaufnahme ermöglichen soll und bei der sich der Arbeitnehmer an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten muss, erlaubt die Rufbereitschaft dem Arbeitnehmer grundsätzlich die Gestaltung seiner an sich arbeitsfreien Zeit.

Körperreinigungs-, Umkleide- und Wegezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit?

Körperreinigungszeiten können als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sein.

Dies stellte das BAG mit Urteil vom 23.04.2024 (Az. 5 AZR 212/23) unter der Voraussetzung klar, dass die Körperreinigungszeiten mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen und deshalb ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen. Sie gehören demnach u. a.

dann zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann.

Hinweis: Die Wegezeit vom Umkleide- raum zur Arbeitsstätte und zurück stellt ebenfalls vergütungspflichtige Arbeitszeit dar.

Auszahlung eines Provisionsanspruchs in Kryptowährung

Ein Arbeitnehmer kann unter bestimmten Voraussetzungen die Auszahlung von Provisionen in der Kryptowährung Ether auf ein vom Arbeitnehmer zu bezeichnendes Wallet verlangen.

Im Urteil vom 10.04.2024 (Az. 19 Sa 29/23) geht das LAG Baden-Württemberg auf zahlreiche interessante Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Auszahlung eines Provisionsanspruchs in Kryptowährung ein.

Es stellt klar, dass der Klageantrag zutreffend auf die Übertragung von Ether-Einheiten gerichtet gewesen sei, denn Kryptowährungen sind gemäß § 1 Abs. 4 Satz 4 KWG digitale Darstellungen eines Wertes, die nicht von einem Emittenten ausgegeben werden. Sie seien weder Geld im zivilrechtlichen Sinn noch elektronisches Geld. Der Antrag war auch trotz starker Kursschwankungen ausreichend bestimmt, denn auch klassische Währungen unterlägen in gewissem Umfang Kursschwankungen.

Kryptowährungen können nur einem Wallet zugewiesen werden, wobei jedes Wallet eine individuelle Adresse besitzt. Mit Verweis auf die ähnliche Konstel-

lation bei einem Bankkonto hielt es das LAG nicht für erforderlich, ein bestimmtes Wallet in den Klageantrag aufzunehmen.

Weiter erachtete das LAG die Vertragsregelung, wonach die Provisionen in Ether auszuzahlen waren, für wirksam, obgleich Arbeitsentgelt grundsätzlich in Euro auszuzahlen ist (§ 107 Abs. 1 GewO). Das LAG würdigte Kryptowährungen als Sachbezug, der als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart werden könne, wenn dies dem Arbeitnehmerinteresse oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspreche – allerdings nur für Provisionsteile, die die Höhe des pfändbaren Arbeitsentgelts übersteigen. Der unpfändbare Entgeltteil sei in Geld auszuzahlen, damit Beschäftigte über ein bestimmtes Mindesteinkommen verfügen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Bis zu dieser Höhe sei die Vereinbarung über

die Sachbezüge nichtig (§ 134 BGB), bereits geleistete Ether-Bezüge hätten keine Erfüllungswirkung. Die in der Vergangenheit gewährten Sachleistungen seien an den Arbeitgeber nach Bereicherungsgrundsätzen herauszugeben.

Klargestellt wurde zudem, wie und zu welchem Zeitpunkt die Provisionen von Euro in Ether umzurechnen sind: Der Anspruch ging auf die Übertragung von Ether-Einheiten, die den in Eurobeträgen errechneten Bruttoprovisionsansprüchen zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt entsprachen, zurück. Dieser richtet sich nach § 87c HGB, wonach Provisionsansprüche zum Ende des nachfolgenden Monats fällig seien; dieses Datum sei der Umrechnungszeitpunkt.

Hinweis: Gegen das Urteil wurde Revision beim BAG eingelegt (Az. 10 AZR 80/24).



Bemessungsgrundlage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beinhaltet gemäß dem „Entgeltausfallprinzip“ die volle Vergütung, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte – dies umfasst auch etwaige Nacht-/Sonntagszuschläge.

Gemäß § 4 Abs. 1 EFZG ist dem Arbeitnehmer für den Zeitraum seiner Erkrankung i. S. v. § 3 Abs. 1 bzw. § 3a Abs. 1 EFZG das ihm nach seiner maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Dies umfasst gemäß Urteil des BAG vom 23.04.2024 (Az. 5 AZR 178/23) grundsätzlich die volle Vergütung einschließlich etwaiger Zuschläge, die der Arbeit-

nehmer erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre, also auch Zuschläge und Zulagen, die der Arbeitnehmer aufgrund eines Tarifvertrags erhält.

Hinweis: Allerdings eröffnet § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG, in einem Tarifvertrag eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Bemessungsgrundlage des

fortzuzahlenden Arbeitsentgelts vorzusehen. Die Regelungskompetenz umfasse dabei sowohl die Berechnungsmethode als auch die Berechnungsgrundlage.

Altersbedingte Verweigerung der Wiedereinstellung: Keine Altersdiskriminierung

Die Wiedereinstellung eines Bewerbers, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund Erreichens der Altersgrenze beendet wurde, kann zugunsten eines jüngeren und qualifizierten Bewerbers abgelehnt werden.

Das BAG stellte im Urteil vom 25.04.2024 (Az. 8 AZR 140/23, NJW 2024, S. 2346) zwar fest, dass der Kläger – ein im öffentlichen Dienst tätiger Lehrer – wegen seines Alters i. S. v. § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt wurde. Diese Benachteiligung sei jedoch zulässig, da sie objektiv und angemessen durch das legitime Ziel der Generationengerechtigkeit gerechtfertigt sei (§ 10 AGG). Die Regelung der Altersgrenze und die

Verweigerung der Wiedereinstellung älterer Beschäftigter über der Altersgrenze diene der Förderung der beruflichen Chancen jüngerer Bewerber. Dies entspreche dem sozialpolitischen Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsteilung und Generationengerechtigkeit.

Hinweis: Im Bereich des öffentlichen Diensts sind Altersgrenzenregelungen und die daraus folgende Verweigerung

der Wiedereinstellung rechtmäßig, wenn sie der Generationengerechtigkeit dienen. Solche Entscheidungen können unabhängig von der Arbeitsmarktlage gerechtfertigt sein, sofern ein jüngerer qualifizierter Bewerber vorhanden ist. Bei Vorhandensein geeigneter jüngerer Bewerber entfällt somit eine detaillierte Qualifikationsauswahl älterer Bewerber.

Digitaler Bewerbungsprozess: Ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats

Wird der Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle digital durchgeführt, genügt der Arbeitgeber seiner Vorlagepflicht der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern ein Einsichtsrecht auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen gewährt.

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber den gebildeten Betriebsrat u. a. vor jeder Einstellung unterrichten und ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorlegen (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Gemäß Beschluss des BAG vom 13.12.2023 (Az. 1 ABR 28/22, DB 2024, S. 1145) kommt der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle digital mit einem Softwareprogramm durchführt, seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsun-

terlagen an den Betriebsrat nach, wenn er den Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes – mittels zur Verfügung gestellter Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.

Hinweis: Da der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung verweigert hatte, weil ihm die Bewerbungsunterlagen nicht in Papierform überlassen worden waren, wurde die Zustimmung

im Streitfall vom Gericht ersetzt. Das BAG führt diesbezüglich aus, „dass die Arbeitgeberin nicht gehalten war, dem Betriebsrat die „Bewerbungsunterlagen“ der Interessenten in Papierform vorzulegen. Das ergäben die Auslegung wie auch Sinn und Zweck der Vorschrift. Der durch den Wortlaut der Norm vermittelte Wortsinn lässt (...) erkennen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat digital verfügbare „Bewerbungsunterlagen“ auch nur in dieser Form zur Verfügung stellen muss“.

Formwirksamer Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vor tatsächlichem Arbeitsbeginn

Das Offenlegungs- und Konkretisierungserfordernis setzt das Bestehen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags im Zeitpunkt des Überlassungsbeginns voraus.

Verleiher und Entleiher müssen die Überlassung von Leiharbeitnehmern in ihrem Vertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen, bevor die im Vertrag konkretisierten Leiharbeitnehmer überlassen bzw. tätig werden (§ 1 Abs. 1 AÜG). Diese Offenlegungs- und Konkretisierungspflichten setzen gemäß BAG-Urteil

vom 05.03.2024 (Az. 9 AZR 204/23) das Bestehen eines formwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags im Zeitpunkt des Überlassungsbeginns voraus.

Hinweis: Sofern diese Pflichten nicht erfüllt werden und der Arbeitnehmer keine Festhaltenserklärung abgibt,

ist der Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 1a AÜG) mit der Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer als zustande gekommen gilt (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

Verstoß gegen einrichtungsbezogene Impfpflicht: Kein Anspruch auf Bezahlung oder Urlaub

Bei einem Verstoß gegen eine einrichtungsbezogene Impfpflicht besteht für den Zeitraum der Freistellung des betreffenden Arbeitnehmers weder ein Vergütungs- noch ein Urlaubsanspruch.

In zwei Fällen wurden Mitarbeiter eines Altenpflege- bzw. Seniorenheims von ihrem Arbeitgeber freigestellt, weil sie sich nicht gegen das Corona-Virus impfen ließen.

Gemäß Urteil des BAG vom 19.06.2024 (Az. 5 AZR 192/23) durften Betreiber von Pflegeeinrichtungen i. S. d. seinerzeit geltenden verfassungsgemäßen § 20a Abs. 1 IfSG a. F. in der Zeit vom 16.03.2022 bis zum 31.12.2022 nicht gegen das Coronavirus geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen. Wie das BAG ausführt, hatte die Arbeitnehmerin für die Zeit ihrer Freistellung keinen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs. Denn sie hatte entgegen der Anordnung des Arbeitgebers diesem keinen Immunitätsnach-

weis i. S. d. § 20a IfSG a. F. vorgelegt und war damit außerstande, die geschuldete Arbeitsleistung zu bewirken (§ 297 BGB).

Soweit die Arbeitnehmerin im Streitzeitraum auch arbeitsunfähig krank war, scheiterte der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG am Grundsatz der sog. Monokausalität. Laut BAG war ihre Erkrankung wegen des zugleich fehlenden Immunitätsnachweises nicht die alleinige Ursache für den Verdienstausschlag.

In einem weiteren Fall entschied das BAG mit Urteil vom selben Tage (Az. 5 AZR 167/23), dass bei einer Freistellung auf Grundlage des § 20a IfSG a. F. die Zeiten dieser unbe-

zahlten Freistellung bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen sind, so dass dem betreffenden Arbeitnehmer nur ein anteilig kürzerer Urlaubsanspruch zustand.

Hinweis: Zugleich stellte das BAG klar, dass in der unterlassenen Vorlage eines Immunitätsnachweises nach § 20a IfSG a. F. keine abmahnfähige Pflichtverletzung liegt.

Künstlersozialabgabe 2025

Die Künstlersozialabgabe beträgt im Jahr 2025 unverändert 5,0 %.

Unternehmen, die regelmäßig selbstständige Künstler oder Publizisten beauftragen, bspw. Verlage, Theater, Werbeagenturen und Unternehmen, die regelmäßig Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben, müssen die sog.

Künstlersozialabgabe (KSA) entrichten. Diese Abgabe wird als Prozentsatz vom Honorar der Künstler berechnet und regelmäßig durch Verordnung festgelegt.

Nach der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2025 (BGBl. 2024 I Nr. 274 vom 04.09.2024), beträgt der Prozentsatz der Künstlersozialabgabe im Jahr 2025 unverändert 5,0 %. Die Künstlersozialabgabe-Verordnung 2025 tritt am 01.01.2025 in Kraft.

Kindergeldzahlung an den Arbeitgeber bei Nettolohnvereinbarung

Der BFH entschied, dass Kindergeld, das im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung an den Arbeitgeber gezahlt wird, den Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers reduziert.

Im zugrundeliegenden Fall floss das Kindergeld für die Kinder eines Arbeitnehmers, der befristet für die Dauer von zwei Jahren aus Japan nach Deutschland entsandt wurde, direkt an den inländischen Arbeitgeber, welcher laut arbeitsvertraglicher Regelung alle steuerlichen Verpflichtungen aus der Beschäftigung übernahm (sog. Nettolohnvereinbarung). Während das Kindergeld im Rahmen der Lohnsteuerberechnung durch den Arbeitgeber nicht als negative Einnahme

berücksichtigt wurde, erklärte der Arbeitnehmer in der gemeinsam mit seiner Ehefrau übermittelten Einkommensteuererklärung einen um das Kindergeld verminderten Bruttoarbeitslohn.

Der BFH bestätigt mit Urteil vom 08.02.2024 (Az. VI R 26/21, DStR 2024, S. 1119) die Verringerung des Bruttoarbeitslohns durch das Kindergeld. Zur Begründung führt das Gericht aus, dass bei einer Nettolohnvereinbarung, bei der Erstattungsansprüche wegen zu viel

gezahlter Lohnsteuer an den Arbeitgeber abgetreten werden, diese im Zeitraum der Erstattungszahlung einkünftermindernd zu berücksichtigen sind. Dieser Logik folge auch die Auszahlung des Kindergelds, da es bereits geleistete Steuer- und Gehaltszahlungen ausgleiche.

Antragsveranlagung eines in der Schweiz ansässigen deutschen Arbeitnehmers

Der EuGH entschied, dass der Ausschluss der Antragsveranlagung zur Einkommensteuer in Deutschland eines in der Schweiz ansässigen deutschen Arbeitnehmers mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit in Deutschland gegen das Unionsrecht verstößt. Das BMF reagierte hierauf bereits entsprechend.

In dem auf einem deutschen Vorabentscheidungsersuchen beruhenden Urteil vom 30.05.2024 (Rs. C-627/22, DStR 2024, S. 1347) kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass die deutsche Regelung, nach der die Antragsveranlagung im Fall beschränkt steuerpflichtiger Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Deutschland nur Staatsangehörigen der EU oder des EWR offensteht, die auch in einem dieser Staaten ihren Wohnsitz haben (§ 50 Abs. 2 Satz 7 EStG), gegen das Freizügigkeitsabkommen (FZA) zwischen Deutschland und der Schweiz verstößt. Dieses garantiert Staatsangehörigen des anderen Vertragsstaates eine grundsätzliche steuerliche Gleichbehandlung mit eigenen Staatsange-

hörigen. Da im Fall der Arbeitnehmer-tätigkeit in Deutschland eines deutschen Staatsangehörigen mit Wohnsitz im EU/EWR-Ausland die Möglichkeit bestünde, eine Steuererklärung abzugeben und damit zur Steuer veranlagt zu werden, müsse auch ein in der Schweiz ansässiger deutscher Arbeitnehmer von der Antragsveranlagung Gebrauch machen können. Die Ungleichbehandlung ist nach Ansicht des EuGH auch nicht dazu geeignet, die Zahlung und Erhebung von Steuern sicherzustellen oder eine Steuerflucht zu verhindern. Die diesbezügliche Argumentation der deutschen Regierung könne daher nicht als Rechtfertigung herangezogen werden.

Das BMF hat bereits mit Schreiben vom 05.08.2024 (Az. IV B 8 – S 2301/22/10001:001) auf diese Entscheidung reagiert und gewährt in allen offenen Fällen die Möglichkeit der Antragsveranlagung. Diese Regelung ist – so das BMF – im Vorgriff auf eine gesetzliche Regelung ergangen.

Hinweis: Von der Entscheidung des EuGH und der Reaktion des BMF profitieren alle in Deutschland beschränkt Steuerpflichtigen mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, die Staatsangehörige eines EU-/EWR-Staates sind und in der Schweiz ihren Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Besteuerung von Grenzgängern im Verhältnis Deutschland – Schweiz

In dem zwischen Deutschland und der Schweiz vereinbarten Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) findet sich in Art. 15a eine spezielle Regelung für Grenzgänger. Das Finanzministerium Sachsen-Anhalt gibt in einem aktuellen Erlass einen Überblick über die zu dieser Regelung bestehenden BMF-Schreiben.

Bezieht ein Grenzgänger im anderen Staat ein Arbeitsentgelt, kann dieses nach Art. 15a Abs. 1 DBA Schweiz dennoch in seinem Wohnsitzstaat versteuert werden. Vom Tätigkeitsstaat kann allerdings im Abzugsweg eine Steuer erhoben werden, die – sofern eine Ansässigkeitsbescheinigung vom Wohnsitzstaat vorgelegt wird, nicht mehr als 4,5 % des Bruttoentgelts betragen darf. Das Finanzministerium Sachsen-Anhalt weist in

seinem Erlass vom 16.05.2024 (Az. 45 – S 1301 – 73, DStR 2024, S. 1427) darauf hin, dass die amtlichen Vordrucke für die Ansässigkeitsbescheinigung mit BMF-Schreiben vom 07.12.2023 (Az. IV B 2 – S 1301-CHE/21/10019 :028) aktualisiert bzw. neu erstellt wurden.

Weiter wird darauf hingewiesen, dass im Fall eines in Deutschland ansässigen Grenzgängers, der in der Schweiz tätig ist und der keinen deutschen Arbeit-

geber hat, der deutsche Lohnsteuer abführt, Vorauszahlungen auf die deutsche Einkommensteuer festzusetzen sind. Dabei sei die voraussichtliche schweizerische pauschale Abgeltungssteuer von maximal 4,5 % des Bruttolohns zu berücksichtigen. Für die Veranlagung des Grenzgängers könne die für Baden-Württemberg im Formular-Management-System enthaltene Anlage N-Gre als Arbeitshilfe herangezogen werden.

(Nicht-)Bindung der Anwendbarkeit deutschen Sozialversicherungsrechts an A1-Bescheinigung

Eine A1-Bescheinigung ist nicht Voraussetzung für die Nichtanwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts im Rahmen einer Entsendekonstellation aus dem EU-Ausland.

Mittels A1-Bescheinigung weist eine in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandte Person nach, dass sie über das Heimatland sozialversichert ist. Die ausländischen Behörden sind an ausgestellte A1-Bescheinigungen gebunden und haben insofern kein eigenes Beurteilungsrecht (vgl. dazu bereits unseren Website-Beitrag <https://www.ebnerstolz.de/de/bin-dungswirkung-a1-bescheinigungen-242710.html>). Im vorliegenden Fall ging es um die umgekehrte Frage, ob bei nicht vorliegender A1-Bescheinigung direkt auf die Anwendbarkeit des

nationalen Sozialversicherungsrechts geschlossen werden kann. Dies hat das LSG Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 19.03.2024 (Az. L 14 BA 111/18) verneint. Vielmehr ist eine Prüfung anhand der nationalen Vorschriften unter Berücksichtigung der Vorgaben der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht bei internationalen Einsätzen vorzunehmen. Dabei kommt der Bestimmung der gewöhnlichen Tätigkeit im Heimatstaat einerseits und der zeitlichen Befristung des Auslandseinsatzes andererseits entscheidende Bedeutung zu.

Hinweis: Gegen das Urteil ist die Revision beim BSG anhängig (Az. B 12 BA 5/24 R).



Mehr Flexibilität durch Arbeitszeitkonten – Impressionen zum Webinar am 25.09.2024

Um die Vereinbarkeit von Arbeit mit der individuellen Lebenssituation zu verbessern oder um den Wunsch der Arbeitnehmer nach einem Sabbatical nachkommen zu können, sind Arbeitszeitkonten das geeignete Mittel.

Was dabei arbeitsrechtlich und steuerrechtlich zu beachten ist, darüber informierten Anne-Marie Kekow und Thomas Heß in unserem Webinar am 25.09.2024.

Mehr zum Inhalt des Webinars und einige Impressionen finden Sie hier.



Impressum

The RSM Ebner Stolz group companies are members of RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction. The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 11 Old Jewry, London EC2R 8DU. The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug. This email is only intended for the person(s) to whom it is addressed and may contain confidential information. Unless stated to the contrary, any opinions or comments are personal to the writer and do not represent the official view of the company. If you have received this email in error, please notify the company immediately by reply email and then delete this message irretrievably from your system. Please do not copy this email or use it for any purposes or disclose its contents to any other person. Any person communicating with the company by email will be deemed to have accepted the risks associated with sending information by email being interception, amendment and loss as well as the consequences of incomplete or late delivery.

© RSM International Association, 2024

Herausgeber:

RSM Ebner Stolz Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
www.ebnerstolz.de

Ludwig-Erhard-Straße 1, 20459 Hamburg, T +49 (0) 40 37097-0
Holzmarkt 1, 50676 Köln, T +49 (0) 221 20643-0
Kronenstraße 30, 70174 Stuttgart, T +49 (0) 711 2049-0

Redaktion:

Dr. Ulrike Höreth, T +49 (0) 711 2049-1371
Brigitte Stelzer, T +49 (0) 711 2049-1535
Martina Büttner, T +49 (0) 711 2049-1325
novus@ebnerstolz.de

novus enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Empfänger des novus eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung. novus unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Webseiten, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.

Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir jedoch auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet also keine Wertung, sondern hat lediglich redaktionelle Gründe.

Fotonachweis: ©www.gettyimages.com

