

6 | 2019

BKK *Service*

**Urlaub rechtssicher
managen**

**Rechengrößen, Grenz-
werte und Termine 2020**

**Jobtickets – Steuerliche
Neuregelungen**



JOBTICKET: KLIMAFREUNDLICH ZUR ARBEIT

Mit dem sog. „Jahressteuergesetz 2019“ will der Gesetzgeber mehr Autofahrer als bislang dazu motivieren, auf klimafreundlichere Busse und Bahnen umzusteigen. Bereits zu Jahresbeginn 2019 wurden Fahrtkostenzuschüsse des Arbeitgebers an seine Beschäftigten steuerfrei gestellt – allerdings nur, wenn sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden. Zudem sind sie auf die Entfernungspauschale anzurechnen. Zukünftig können diese arbeitgeberseitigen Zuschüsse oder geldwerten Vorteile pauschal mit 25 Prozent versteuert werden, auch mittels Gehaltsumwandlung. Eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale entfällt dann. Einzelheiten hierzu erfahren Sie in dieser Ausgabe.

Wir wünschen Ihnen einen guten Start in ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2020!

Ihre BKK



3 KURZ & KNAPP
**Gesundheitsförderung:
Erhöhung des Freibetrags**

10 GESUND IM BETRIEB
**Gesundheitsförderung
bei Teilzeit- und Minijobs**

22 SCHLUSSPUNKT
**Elektronische Arbeitsun-
fähigkeitsmeldung ab 2022**

3 KURZ & KNAPP
**Betriebsrentner sollen ab
2020 entlastet werden**

12 TABELLE
**Rechengrößen, Grenz-
werte und Termine 2020**

22 SCHLUSSPUNKT
**Minijobs: Höchstarbeits-
zeit beachten**

4 SCHWERPUNKT
**Urlaub rechtssicher
managen**

14 STEUERRECHT
**Jobtickets – Steuerliche
Neuregelungen**

23 SCHLUSSPUNKT
**Meldung von
Versorgungsbezügen**

8 ARBEITSRECHT
**Aktuelle
Rechtsprechung**

18 PERSONALMANAGEMENT
**Mitarbeitergespräche als
Motivationsschub**

23 SCHLUSSPUNKT
**Lohnsteuerpauschal-
ierung bei Aushilfen**

9 ARBEITSRECHT
**Mindestvergütung für
Azubis beschlossen**

20 PERSONALMANAGEMENT
**Präsentismus schadet
auch Unternehmen**



GESUNDHEITSFÖRDERUNG: ERHÖHUNG DES FREIBETRAGS

Maßnahmen, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt bzw. bezuschusst, sind in Höhe von 500 EUR pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG) und damit auch beitragsfrei zur Sozialversicherung. Dieser Betrag wird ab dem 1. Januar 2020 auf 600 EUR erhöht. Die Anhebung des Freibetrags geht aus dem „Dritten Bürokratieentlastungsgesetz“ (BEG III) hervor, dem der Bundesrat am 8. November 2019 zugestimmt hat.

Die Steuer- und Beitragsfreiheit gilt für Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) genügen. Das neue Zertifizierungserfordernis besteht grundsätzlich bereits ab dem Veranlagungszeitraum 2019, in Bestandsfällen wird die Zertifizierung von bisher unsertifizierten Maßnahmen jedoch erst ab dem Veranlagungszeitraum 2020 gefordert.

BETRIEBSRENTNER SOLLEN AB 2020 ENTLASTET WERDEN

Das Bundeskabinett hat am 18. November 2019 den Entwurf für ein „Gesetz zur Einführung eines Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ auf den Weg gebracht, der nun zügig das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen soll.

Zusätzlich zur bestehenden Freigrenze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2020: 159,25 EUR) für Versorgungsbezüge und/oder Arbeitseinkommen soll ab dem 1. Januar 2020 bei Pflichtmitgliedern ausschließlich für Betriebsrenten (Versorgungsbezüge nach § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V) ein Freibetrag von ebenfalls 1/20 der monatlichen Bezugsgröße gelten. Erst ab dieser Höhe werden Krankenversicherungsbeiträge fällig, und zwar weiterhin nach dem vollen allgemeinen Beitragssatz plus Zusatzbeitragssatz der jeweiligen Krankenkasse. In der Pflegeversicherung kommt der neue Freibetrag nicht zur Anwendung.

Die sog. „Doppelverbeitragung“ gilt seit 2004, zuvor mussten Versorgungsbezugsempfänger lediglich den halben Beitragssatz zahlen. Sobald die Freigrenze überschritten ist, werden bisher Beiträge auf die gesamte Betriebsrente fällig. Die Neuregelungen stellen wir Ihnen in einer unserer nächsten Ausgaben umfassend vor.



URLAUB RECHTSSICHER MANAGEN

Für Arbeitgeber und Personalabteilungen wird der richtige Umgang mit den Urlaubsansprüchen der Mitarbeiter zunehmend komplizierter: Im Laufe des Jahres hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nämlich einige Entscheidungen zum Urlaubsrecht getroffen, die weitreichende Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis haben.

Kein automatischer Verfall von Urlaubstagen

Im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist eindeutig festgelegt, dass Urlaub im laufenden Kalenderjahr oder zumindest bis zum 31. März des Folgejahres zu gewähren und zu nehmen ist (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Folglich verfielen sämtliche Urlaubstage, die bis zum Jahresende bzw. bis zum Ende des sog. Übertragungszeitraums nicht gewährt und genommen wurden. Nach bisheriger Rechtsprechung galt dies selbst dann, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewäh-

ren. Zwar konnte dann unter bestimmten Voraussetzungen Schadenersatz verlangt werden, das änderte jedoch nichts daran, dass die Urlaubstage als solche verfallen waren und nicht mehr gewährt werden mussten. Ausnahmen von dieser gängigen Praxis galten nur für Langzeiterkrankte.

Nun hat das BAG jedoch entschieden, dass der Urlaub nur noch dann verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen aufgeklärt und ihn zum Urlaubsantritt aufgefordert hat (BAG, Urteil vom 19.2.2019, 9 AZR 541/15).

Mit seinem Urteil setzte das BAG die Vorgaben der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 6. November 2018 (C-684/16) um und änderte seine bisherige Rechtsprechung recht deutlich. Zwar wird anerkannt, dass der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG eigentlich nur ge-

halten ist, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer festzulegen. Eine gesetzliche Verpflichtung, den Arbeitnehmern von sich aus Urlaub zu gewähren, besteht aber nicht.

Galt bisher, dass jeder Mitarbeiter selbst dafür verantwortlich ist, dass seine Urlaubstage nicht verfallen, geht die Rechtsprechung nun davon aus, dass die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) beim Arbeitgeber liegt. Nach Ansicht der EuGH-Richter ist der Arbeitgeber sogar gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.“

Mit anderen Worten: Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern eindeutig und rechtzeitig mitteilen, dass deren Urlaub am Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn die Mitarbeiter ihren Urlaub nicht nehmen.



TIPP Die geänderte Rechtsprechung bringt für Arbeitgeber künftig organisatorischen Mehraufwand mit sich. Obwohl im Gesetzestext explizit dazu nichts steht, sind sie verpflichtet, alle Arbeitnehmer über ihren noch bestehenden konkreten Urlaubsanspruch zu informieren.

Völlig offen ist jedoch, was „rechtzeitig informieren“ bedeutet, wie oft Arbeitgeber den jeweiligen Arbeitnehmer informieren müssen und ob sichergestellt sein muss, dass die Information auch tatsächlich beim Arbeitnehmer ankommt – das BAG hat sich mit diesen für die Praxis ganz erheblichen Fragen nicht befasst. Sinnvoll und Streitvermeidend dürfte der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sein, in der diese Punkte verbindlich unternehmensintern geregelt werden.

In jedem Fall besteht die Verpflichtung, alle Arbeitnehmer schriftlich und unmissverständlich aufzufordern, den verbleibenden Urlaub bis zum Ende des Jahres zu nehmen, und darauf hinzuweisen, dass der Urlaub anderenfalls innerhalb der Verfallfristen erlischt. Eine formularmäßige Verpflichtung im Arbeitsvertrag allein dürfte kaum ausreichend sein. Werden diese Verpflichtungen nicht eingehalten, verfallen die Urlaubstage nicht.

Der EuGH-Rechtsprechung lässt sich nicht entnehmen, dass Mitarbeiter auch gegen ihren Willen in eine Art Zwangs-

urlaub geschickt werden können oder sogar müssen. Ungeklärt ist auch die Frage, ob der nicht genommene Urlaub zu irgendeinem Zeitpunkt verfällt oder verjährt, ähnlich wie dies z. B. bei Langzeiterkrankten nach 15 Monaten der Fall ist. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln bleiben Urlaubsansprüche jedoch zunächst für alle Jahre erhalten, in denen der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist und dem Arbeitnehmer Urlaub nicht konkret angeboten hat (LAG Köln, Urteil vom 9. 4. 2019, 4 Sa 242/18).

Halbe Urlaubstage

Ein Dauerbrenner in der betrieblichen Praxis ist die Frage nach einem Anspruch auf halbe Urlaubstage, die gesetzlich nicht eindeutig geregelt ist. Zwar ist unbestritten, dass es Situationen geben kann, in denen ein arbeitnehmerseitiger Wunsch auf einen halben Urlaubstag gerechtfertigt ist, und dass Arbeitgeber diesem Antrag auch nachkommen können. Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg ist ein Anspruch auf einen halben Urlaubstag jedoch nur in Ausnahmefällen begründet. Für den gesamten Urlaub und seinen Hauptzweck der Erholung komme eine „Atomisierung des Urlaubs“ schon wegen des Prinzips der „zusammenhängenden Urlaubsgewährung nach § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG nicht in Betracht“ (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 6. 3. 2019, 4 Sa 73/18).

Allerdings ist Arbeitsrecht in Deutschland nun einmal Richterrecht. Somit ist es wenig überraschend, dass es zu dieser Frage auch andere Auffassungen und gegenteilige Urteile gibt. So hat das LAG Hamburg einen solchen Anspruch des Arbeitnehmers und die Erfüllungswirkung grundsätzlich bejaht (LAG Hamburg, Urteil vom 21. 9. 2015, 8 Sa 46/14).

Das BAG hat zudem entschieden, dass die Praxis des Abrundens von Urlaubsansprüchen ohne – grundsätzlich zulässige – vertragliche Regelung rechtswidrig sei. Hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Tag umfasst, hat der Arbeitgeber ihm diesen in Bruchteilen zu gewähren bzw. auszuzahlen (BAG, Urteil vom 8. 5. 2016, 9 AZR 578/17).

Urlaub während der Altersteilzeit

Wer im sog. Blockmodell in Altersteilzeit geht, hat während der Freistellungsphase keinen Anspruch auf Urlaub (BAG, Urteil vom 24. 9. 2019, 9 AZR 481/18). In der Urteilsbegründung heißt es, dass einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinde und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden sei, mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe. Die Freistellungsphase sei mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen.

Sonderurlaub

Mit einem weiteren Urteil hat das BAG entschieden, dass bei der Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt bleiben (BAG, Urteil vom 19.3.2019, 9 AZR 315/17), was z. B. bei der Gewährung von Sabbatjahren von Bedeutung ist.

Im Streitfall hatte eine Arbeitnehmerin unbezahlten Sonderurlaub erbeten und erhalten. Dennoch verlangte sie im Anschluss von ihrem Arbeitgeber, ihr auch den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen zu gewähren. In Abänderung seiner früheren Rechtsprechung hat das BAG jedoch entschieden, dass bei der Berechnung der Urlaubsdauer berücksichtigt werden müsse, wenn sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub befinde und daher die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch vereinbarten Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub mehr zustehe.

Spannend ist in diesem Zusammenhang die Frage, ob und wie sich diese neue Rechtsprechung auch auf andere unbezahlte Freistellungen auswirkt, bei denen das Arbeitsverhältnis ruht und die gegenseitigen Hauptleistungspflichten zeitweise ausgesetzt werden, wie z. B. bei Inanspruchnahme von Elternzeit. Zwar kann der Arbeitgeber für volle Elternzeitmonate den Urlaub um ein Zwölftel kürzen, jedoch nur auf der Grundlage einer ausdrücklichen Erklärung – woraus zwingend folgt, dass während dieser Auszeit trotz vorübergehender Freistellung von der Arbeits- und Vergütungspflicht grundsätzlich Urlaubsansprüche entstehen. Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung muss also genau beobachtet werden.

Urlaubsansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

In Anlehnung an die Vorgaben des EuGH vertritt nun auch das BAG, dass die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers gem. § 1922 Abs. 1 BGB, § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung des vom Erblasser nicht genommenen Urlaubs haben, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endete und er seinen Urlaub deshalb nicht mehr nehmen konnte (BAG, Urteile vom 22.1.2019, 9 AZR 45/16 und 9 AZR 328/16).

Im Streitfall machten die Erben die Abgeltung von tariflichem Erholungsurlaub sowie von Zusatzurlaub nach dem SGB IX geltend, den der Erblasser im laufenden Arbeitsverhältnis nicht genommen hatte.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG wären die Erben leer ausgegangen, denn die Urteilslage war eindeutig: Durch den Tod des Arbeitnehmers erloschen die Urlaubsansprüche, weshalb auch kein Abgeltungsanspruch i. S. v. § 7 Abs. 4 BUrlG bestand (BAG, Urteil vom 12.3.2013, 9 AZR 532/11) – diesen hätte nur der Arbeitnehmer selbst geltend machen können.

Das BAG begründet nun seine geänderte Rechtsprechung mit einer EuGH-Entscheidung, die Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) so auslegt, dass der Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub nicht mit dem Tod des Arbeitnehmers im laufenden Arbeitsverhältnis untergehen darf, ohne dass ein Anspruch auf finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der als Erbmasse im Wege der Erbfolge auf den Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers überzugehen hat (EuGH, Urteile vom 6.11.2018, C-569/16 und C-570/16).

Im Ausgangsfall hat das BAG die Abgeltung von drei Bestandteilen des Urlaubs anerkannt:

- Zunächst den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 bzw. 24 Werktagen.
- Den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gem. § 125 SGB IX (a. F.) bzw. § 208 SGB IX (n. F.).
- Darüber hinaus den tariflichen Urlaub, denn der vorliegende Tarifvertrag enthält keine Klausel, dass den Erben das Verfallrisiko für den tariflichen Mehrurlaub bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers zugewiesen sei.

Das BAG scheint es demnach für zulässig zu halten, den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaub durch eindeutige vertragliche Vereinbarung auch von der Vererblichkeit auszunehmen.



TIPP Ist der Erholungsurlaub nicht ausdrücklich durch Einzel-/Tarifvertrag in einen gesetzlichen Mindesturlaubsteil und einen zusätzlichen freiwilligen Anteil aufgeteilt, müssen Arbeitgeber im Todesfall den gesamten noch nicht genommenen Urlaub abgelden, einschließlich aller Arten von Sonderurlaub.

Allerdings müssen die gesetzlichen oder die testamentarisch eingesetzten Erben den Abgeltungsanspruch auch geltend machen. Sofern diese nicht innerhalb von sechs Wochen nach dem Todesfall die Ausschlagung des Erbes erklären, haben sie drei Jahre Zeit, die Herausgabe des Erbes in Form einer Abgeltungszahlung zu verlangen. Sind im Arbeitsvertrag Verfallklauseln vereinbart, können diese ihre Wirkung aber auch gegenüber den Erben entfalten. Die dort festgelegte Frist zur Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis darf allerdings, soweit es die Erben betrifft, nicht kürzer sein als drei Monate. Übrigens sind Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Erben aktiv ausfindig zu machen.

Und die Sozialversicherung?

Die beitragsrechtliche Behandlung von Urlaubsabgeltungen bei Tod des Arbeitnehmers beschäftigt die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung seit geraumer Zeit. Denn bereits die EuGH-Entscheidung vom 12. Juni 2014 (C-118/13), wonach der arbeitsrechtliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Todes des Arbeitnehmers verfällt, brachte ihr Besprechungsergebnis vom 5./6. März 1986 ins Wanken. Danach waren postume Urlaubsabgeltungen nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen.

Und daran hielt man im Sommer 2014 auch weiter fest – es sollte zunächst abgewartet werden, ob bzw. wann das BAG seine Rechtsprechung unionsrechtskonform anpassen würde. Kaum fünf Jahre später war es nun so weit: Mit seinen Urteilen vom 22. Januar

2019 (siehe Seite 6) schwenkte das BAG um und folgt nunmehr den EuGH-Entscheidungen.

Konsequenz: Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers erfüllen einen während der Beschäftigung erworbenen Zahlungsanspruch. Sie stellen somit Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Ihre Beitragspflicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt setzt jedoch u. a. voraus, dass die Abgeltung tatsächlich ausgezahlt wird (sog. Zuflussprinzip). Zuzuordnen ist es dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum. Hiernach ist, so lautet die Festlegung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrem Besprechungsergebnis vom 20. November 2019, seit der Änderung der bisherigen BAG-Rechtsprechung zu verfahren – also für Urlaubsabgeltungen, die nach dem 22. Januar 2019 gezahlt werden. ■

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

Impressum

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster
Telefon: 0251/84 93 82-10
Telefax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com
www.mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster, jhetscher@mbo-verlag.com